

Plan d'actions d'Égalité Professionnelle 2022

L'égalité professionnelle est un enjeu essentiel pour notre entreprise.

Le plan d'actions Égalité Professionnelle 2022 qui suit, s'articule selon 4 axes (la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée, le recrutement et la Santé et Sécurité au Travail).

Il a été soumis à la consultation des élus du CSE le 19 juillet 2022 et a recueilli un avis favorable.

Il est également adressé aux services de l'Inspection du Travail.

Éric BAUDRILLARD
Directeur Général



Au titre de l'année 2021, l'Index Égalité Professionnelle au sein d'Économie d'Énergie s'établit à 67 points sur 100 (cf. le tableau ci-dessous détaillant les résultats des différents indicateurs). Économie d'Énergie ne peut se satisfaire de ce résultat, et met en œuvre un plan d'actions sur l'année 2022 qui reflète davantage son engagement en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce plan d'actions s'articule autour de 4 axes :

- **La rémunération effective** : l'objectif dans ce domaine est de réduire les écarts constatés en 2021 par les différents indicateurs de l'Index Égalité Professionnelle en mettant en œuvre des mesures correctrices
- **L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée** : en 2021, Économie d'Énergie a mis en place une Charte Télétravail, et dans l'objectif que le plus grand nombre de salariés possible puisse en bénéficier, une expérimentation du télétravail a été effectuée avec des collaborateurs du Call Center (dont les missions étaient jugées non télétravaillables dans la charte initiale) au cours du 1^{er} trimestre 2022.
- **Le recrutement** : Économie d'Énergie vise durant les années à venir à obtenir une mixité plus forte au sein des catégories employé et cadre. Des actions seront menées dès 2022 aussi bien en matière de recrutement interne qu'externe.
- **La Santé et Sécurité au Travail** : dans le but de prévenir les situations de harcèlement moral, sexuel, ou d'agissements sexistes, Économie d'Énergie renforce en 2022 le dispositif de prévention et de traitement de ces situations.

Résultat détaillé de l'Index Égalité Professionnelle 2021

Indicateurs de l'Index Égalité HF	Nombre de points 2021
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	37 points/40
Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	20 points/20
Écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes	5 points/15
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0 point/15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	5 points/10
Score obtenu sur 100 points au titre de 2021	67 points/100

Rémunération effective

Constat

Compte tenu des résultats détaillés plus haut, Économie d'Énergie a de réelles marges de progrès en matière d'Égalité Professionnelle et ambitionne de mettre en œuvre de actions concrètes visant à améliorer l'Index Égalité Professionnelle dès 2022.

Objectif de progression

Objectif	Indicateur de résultat	Échéance
Obtenir un résultat d'Index Égalité HF au moins égal à 75 points	Index Égalité HF 2022 au moins 75 points/100	Fin 2022

Plan d'actions

Actions	Indicateurs de suivi	Échéance
Garantir la qualité de négociation du salaire à l'embauche en adéquation avec le poste à pourvoir.	Analyse de la proposition de rémunération à l'embauche en adéquation avec les rémunérations internes	Juin 2022
À compétences égales, proposer autant de candidatures de femmes que d'hommes pour les postes de niveau cadre à pourvoir en interne ou en externe.	Nombre d'employées promues cadre en 2022 vs 2021	Décembre 2022
Contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer qu'en proportion les femmes et les hommes sont revalorisés dans les mêmes conditions	Équilibre des augmentations individuelles H/F lors de la campagne de revalorisation	Avril 2022
Réaliser une étude de rémunération et procéder à des ajustements d'écart si nécessaire	Étude de rémunération pour l'équité interne	Septembre 2022
Systématiser les revalorisations individuelles des salariées de retour de congé maternité	Pourcentage de salariées en retour de congé maternité augmentées	Déc. 2022

Articulation vie professionnelle / vie privée

Constat

Dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire COVID 19, le télétravail dit de crise a été mis en œuvre dans le respect des mesures de protection et de prévention définies par le protocole sanitaire en entreprise.

Après information/consultation du CSE, une Charte Télétravail a été définie le 26 juillet 2021 et mise en œuvre à compter du 2 novembre 2021. Après de nouvelles périodes de télétravail de crise en fin d'année 2021, le télétravail régulier a de fait été mis en place à compter de février 2022.

Du fait de la teneur des activités exercées, un certain nombre de missions n'est pas éligible au télétravail. Des demandes de salariés et du CSE ont été faites pour étendre le télétravail à certaines de ces missions.

Objectif de progression

Objectif	Indicateur de résultat	Échéance
Étendre les collaborateurs éligibles au télétravail dans la mesure du possible et avec les moyens techniques nécessaires pour garantir la qualité de service à distance	Passer de 240 collaborateurs éligibles à 300 (en fonction des effectifs) Passer de 211 (en mai 2022) télétravailleurs réguliers à au minimum 240 télétravailleurs (en fonction des effectifs)	Fin 2022

Plan d'actions

Actions	Indicateurs de suivi	Échéance
Expérimenter le télétravail au Call Center	13 collaborateurs expérimentant le télétravail de février 2022 à fin avril 2022	Fin avril 2022
Réaliser un bilan de l'expérimentation	Bilan réalisé notamment avec les collaborateurs	Fin mai 2022
Mettre à jour la Charte Télétravail du 26/07/21 et la déployer	Mise à jour de la Charte et info/consultation lors du CSE du 19/07/22 Déployer la Charte et le télétravail au Call à compter de septembre 2022	Décembre 2022
Communiquer sur le droit à la déconnexion auprès de l'ensemble des collaborateurs et des managers d'EDE	Communication fin juin 2022	Juin 2022
Déployer les formations au télétravail	% de télétravailleurs formés	Fin 2022

Recrutement

Constat

À fin 2021 sur un effectif total (CDI et CDD) de 345 salariés, EDE compte 62,61% de femmes et 37,39% d'hommes. Les femmes sont sous-représentées dans les catégories cadres et cadres dirigeants ; les hommes sont sous-représentés dans la catégorie employés.

	Femmes	Hommes	% Femmes
Employés	175	74	70,28%
Cadres	39	51	43,33%
Cadres dirigeants	2	4	33,33%
Total EDE	216	129	62,61%

Objectif de progression

Objectif	Indicateur de résultat	Échéance
Développer progressivement la parité au sein d'EDE et sur toutes les catégories : <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter la part d'hommes parmi la catégorie « employé » - Augmenter la part de femmes parmi la catégorie « cadre » 	Part d'hommes et de femmes par CSP	Fin 2022

Plan d'actions

Actions	Indicateurs de suivi	Échéance
A compétences égales, proposer autant de candidatures de femmes que d'hommes pour les postes de niveau cadre à pourvoir en interne ou en externe.	Nb de candidatures qualifiées H et F sur les différents postes à pourvoir	Septembre 2022
A compétences égales, prioriser les promotions internes d'employées vers cadres à des recrutements externes.		
Mettre en place un process et une communication favorisant les candidatures internes pour les postes à pourvoir.	Process mis en œuvre	Déc 2022
Réaliser des revues de personnel, de talents permettant d'accompagner les collaborateurs/collaboratrices dans leurs projets d'évolution professionnelle/mobilité	Réalisation des Revues de personnel couvrant l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise	Déc 2022

Sécurité et santé au travail

Constat

En concertation avec les élus du CSE, il a été convenu de mettre en œuvre en 2022 un plan d'actions de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

Objectif de progression

Objectif	Indicateur de résultat	Échéance
Pour 2022, <ul style="list-style-type: none"> - Créer un climat d'écoute et de confiance permettant aux victimes de harcèlement moral, sexuel, d'agissements sexistes d'identifier les personnes ressources au sein de l'entreprise et en externe, d'être écoutées, de s'exprimer et d'être prises en charge. - Prendre en charge rapidement tous les signalements et les traiter de manière adaptée 	Mise en œuvre d'un dispositif de prévention et de traitement des situations HM/HS/AS	Fin 2022

Plan d'actions

Actions	Indicateurs de suivi	Échéance
Déployer un plan de communication et de sensibilisation en matière de HM/HS/ agissements sexistes : définitions, sanctions, process, acteurs/ressources à disposition	Nb salariés sensibilisés	Fin décembre 2022
Définir et mettre en œuvre un dispositif de traitement des situations HM/HS/AS	Communication du dispositif	Avant fin juillet 2022
Afficher la liste des acteurs/ressources à disposition : <ul style="list-style-type: none"> - Éléas : cellule d'écoute et de soutien 24h/24h, 7j/7, appel gratuit : 0 800 200 473 - Service de santé au travail - L'équipe RH : DRH et QVCT - Référent CSE - boîte mail rh@economiedenergie.fr - Numéro Violences faites aux femmes : 3919 - Etc... 	Affichage et communication	Avant fin juillet 2022