

# accord égalité professionnelle femmes/hommes 2015/2017



## synthèse des principaux objectifs et engagements

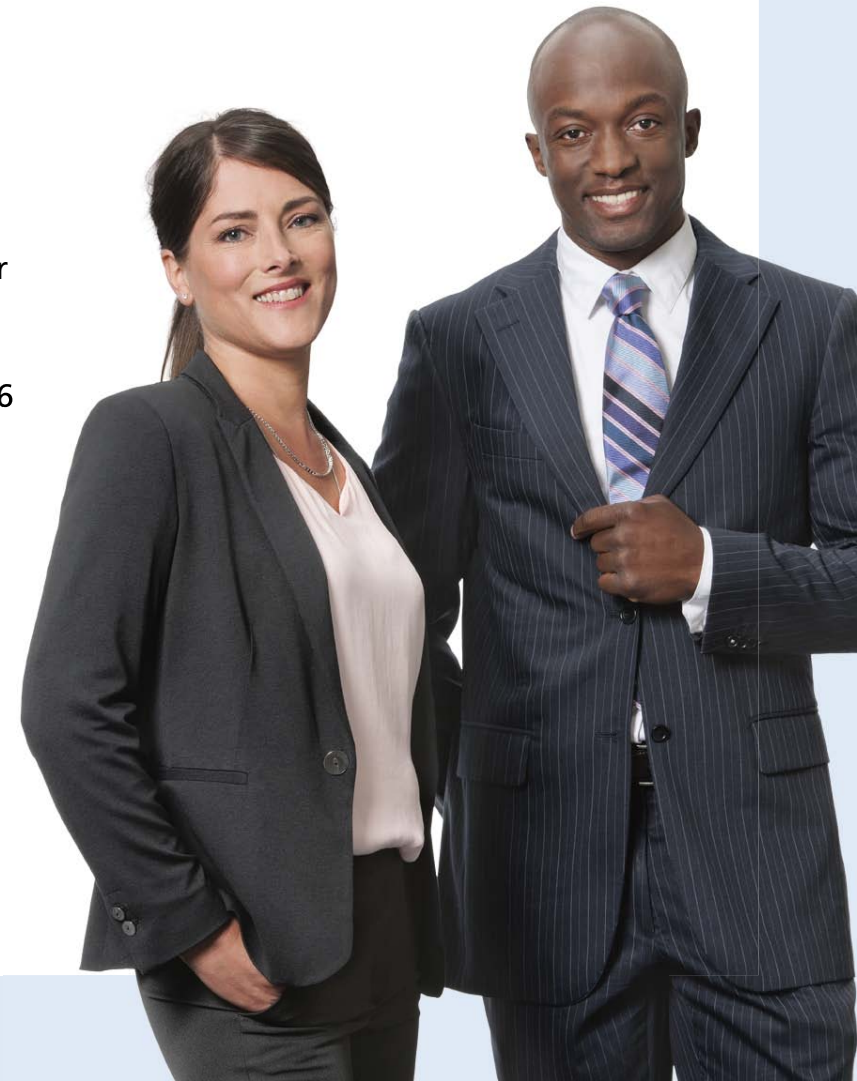
### préambule

Ce troisième accord signé avec les organisations syndicales permet, à partir d'une analyse de la situation actuelle, de bâtir des plans d'actions visant à poursuivre une politique d'égalité professionnelle volontariste, en lien avec les champs du Label Egalité Professionnelle f/h détenu par Randstad.

### les objectifs

Les axes prioritaires d'amélioration retenus sont les suivants :

- supprimer les éventuels écarts de rémunération f/h supérieurs à 2,5% révélés dans les Rapports de Situation Comparée
- encourager la mixité dans les métiers et effectuer un rééquilibrage de 5% sur les populations déséquilibrées f/h,
- encourager les évolutions de carrière et l'accès des femmes sur des postes de management et de direction pour atteindre 60% de femmes sur les niveaux 6 et 7,
- favoriser la prise en compte de l'articulation des temps de vie dans le respect des contraintes liées à l'activité des sociétés de l'UESTT,
- faire appliquer les processus de gestion des ressources humaines et les processus opérationnels et de management, prenant en compte l'égalité femmes/hommes.



# chapitre 1 - l'égalité dans la gestion des ressources humaines et du management

objectifs	mesures / plans d'actions
<b>article 1.1 – politique visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</b>	
Réduction des éventuels écarts de rémunération f/h > 2,5% révélés dans les études par fonction, de 0,5 pts par an pendant la durée de l'accord	<p><b>1.1.1. Identification des éventuels écarts liés au sexe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite des études de rémunération :               <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.1.1. par la méthode « de régression » isolant les écarts exclusivement liés au fait d'être une femme.</li> <li>1.1.1.2. par la méthode du « nuage de points » pour les structures qui ne peuvent bénéficier de la méthode de régression (moins de 5 F/H /catégorie)</li> </ul> </li> </ul> <p><b>1.1.2. Analyses et réduction des éventuels écarts liés au sexe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse individuelle des salaires fixes dans les cas suivants :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- non augmentés depuis plus de 3 ans, et correction si la situation est liée au sexe</li> <li>- en cas de changement de périmètre de responsabilités ou de fonction qui implique une révision salariale</li> <li>- après consolidation des propositions d'augmentations individuelles liées aux NAO. Mise en œuvre des éventuelles mesures correctrices avant passage en paie.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>1.1.3. Enveloppe dédiée à la neutralisation d'éventuels écarts salariaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'une enveloppe de 0,1% de la masse salariale chaque année, dédiée au rattrapage des éventuels écarts de salaires annuels fixes F/H non explicables par une raison objective.</li> </ul> <p><b>1.1.4. Sensibilisation des managers et suivi des augmentations individuelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un outil de contrôle de l'impact F/H des augmentations individuelles.</li> </ul>
Neutralisation de l'impact des absences pour congé de maternité, adoption, ou parental sur la rémunération des salarié.es	<p><b>1.1.5. Absences liées à la parentalité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation systématique de la rémunération fixe des collaborateurs/trices en congés parental, maternité/adoption.</li> </ul>
Pas d'écart f/h sur le salaire fixe d'embauche	<p><b>1.1.6. Salaires d'embauche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrôle systématique par la DRH des rémunérations à l'embauche afin de garantir le respect de l'équité entre femmes et hommes à niveau de poste, formation, responsabilités ou expérience comparables.</li> </ul>



objectifs	mesures / plans d'actions
-----------	---------------------------

### article 1.2 – renforcement de l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue

Poursuite des efforts de régionalisation des formations	<b>1.2.1. Régionalisation des formations</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser si possible (nb minimal de participants) la décentralisation des formations internes ou externes en régions dans le cadre du plan de formation.</li> </ul>
Développement des formations distancielles pour réduire les contraintes de déplacement	<b>1.2.2. Formations distancielles</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Développement des formations dispensées à distance. Pour les salarié.es travaillant en plateau, mise à disposition, si possible, d'un espace dédié. Mention du temps de formation distancielle dans le calendrier ou planificateur prévisionnel d'activité.</li> </ul>
Levée des éventuels freins d'accès à la formation pour les familles monoparentales	<b>1.2.3. Prise en charge frais de garde pendant les formations pour les monoparents</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en charge partielle des frais supplémentaires de garde d'enfants de - 10 ans, par le versement d'une prime forfaitaire de 50 € bruts aux mono-parents devant participer à une formation à plus de 2 h aller et 2 h retour de leur domicile.</li> </ul>
Conditions optimales de reprise d'activité après une longue absence, pour identifier les besoins	<b>1.2.4. Entretien professionnel individuel au retour d'une longue absence</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tenue d'un entretien professionnel individuel à l'issue d'un congé &gt; 3 mois (ou sur demande &gt; 2 mois). Objectif : identifier les éventuels besoins en formation nécessaires à la reprise de l'activité ainsi que les perspectives d'évolution.</li> </ul>

### article 1.3 – politique visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle

Encourager la mixité des métiers	<b>1.3.1. Charte d'engagement du management</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration dans la charte du management d'un chapitre sur le respect de la politique diversité et égalité professionnelle, soumis à la signature du management.</li> </ul>
Effectuer un rééquilibrage de 5 % sur les populations à effectifs f/h déséquilibrés	<b>1.3.2. Le recrutement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Obligation de présenter aux managers une part de femmes et d'hommes parmi les candidats retenus, qui reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, au moins celle relevée dans les candidatures reçues.</li> <li>Obligation de mixité des candidatures internes ou externes en pré-sélection finale pour le recrutement de cadres supérieur.es,</li> <li>Les offres d'emploi - incluant leurs visuels - seront conçues et rédigées de façon à s'adresser aussi bien aux femmes qu'aux hommes.</li> </ul>
Identification des freins et facteurs d'attractivité des fonctions d'encadrement ou métiers déséquilibrés f/h	<b>1.3.3. Création d'un réseau social interne</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un réseau social interne sur la mixité professionnelle qui aura pour objectif de réfléchir aux facteurs d'attractivité et aux freins propres aux fonctions, niveaux ou postes concernés par un fort déséquilibre entre les femmes et les hommes. Les analyses permettront de proposer des actions pour réduire l'impact des stéréotypes liés au sexe, en particulier sur les recrutements ou les promotions.</li> </ul>

objectifs	mesures / plans d'actions
Faire appliquer les processus de gestion des ressources humaines et les processus opérationnels et de management, prenant en compte l'égalité femmes/hommes	<b>1.3.4. La promotion</b> a) Les processus Entretien d'Evaluation et de Développement (EAD) et Revue des Talents <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lors des campagnes annuelles d'EAD, incitation des managers à encourager davantage l'expression libre des souhaits de promotion et d'évolution des salarié.es.</li> <li>• Poursuite de l'application du processus Groupe de Revue des Talents visant à faire l'état des lieux des potentiels d'évolution et des promotions envisagés pour l'ensemble des salarié.es. Un bilan F/H sera présenté aux instances de direction.</li> </ul>
Encourager les évolutions de carrière et l'accès des femmes sur des postes de direction. Objectif : 60% de femmes sur les niveaux 6 et 7	b) Féminisation des comités de direction <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintien de l'engagement de féminisation des comités de direction, avec l'objectif d'atteindre en 3 ans un taux de 60% de femmes aux niveaux 6 et 7.</li> </ul>

## chapitre 2 - l'égalité par la prise en compte de l'équilibre des temps de vie professionnelle/personnelle et de la parentalité dans le cadre professionnel

### article 2.1 – mesures favorisant la compatibilité des vies professionnelle et personnelle

Favoriser la prise en compte de l'articulation des temps de vie dans le respect des contraintes liées à l'activité des sociétés de l'UESTT	<b>a) Prise en compte des responsabilités familiales</b> <b>2.1.1. Organisation du travail et responsabilités familiales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incitation des managers à prendre en compte les responsabilités familiales des collaborateur/trices et notamment :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- les jours de rentrée scolaire et pendant les congés scolaires</li> <li>- lors de maladies ou accidents de proches nécessitant leur présence</li> <li>- les responsabilités liées aux situations de garde partagée.</li> </ul> </li> </ul> <p>Les aménagements d'horaires feront l'objet d'un suivi tous les six mois afin de prendre en compte les contraintes organisationnelles de l'équipe survenues après la mise en place desdits aménagements.</p>
Faciliter l'harmonisation des temps de vie des familles monoparentales	<b>2.1.2. Cas des familles monoparentales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte des engagements de la Charte de la monoparentalité signée par le Groupe en 2013 (aménagement d'horaires, parcours professionnels, garde d'enfants)</li> </ul>
Aide aux salarié.es ayant un enfant en grande difficulté de santé	<b>2.1.3. Don solidaire de congés</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un dispositif de don solidaire de congé pour aider les salarié.es ayant un enfant de moins de 20 ans accidenté, malade ou handicapé, nécessitant une présence parentale.</li> </ul>

objectifs	mesures / plans d'actions
Aide aux salarié.es ayant un proche en fin de vie	<b>2.1.4. Congé de solidarité familiale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afin de permettre aux salarié.es d'assister un.e ascendant.e, descendant.e, conjoint.e, concubin.e, ou partenaire de PACS en fin de vie, prolongation de l'indemnisation versée par la CPAM (AJAP), pour une durée de 21 jours complémentaires.</li> </ul>
Harmonisation des temps de vie professionnelle / vie personnelle	<b>b) Méthodes de travail favorisant la compatibilité des vies professionnelle et privée</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir l'application de plannings prévisionnels d'activités sur des périodes de 4 semaines</li> <li>• Etudier les possibilités d'adapter les horaires d'ouverture au public des agences aux spécificités de l'activité et du bassin d'emploi.</li> <li>• Publier une communication interne spécifique sur les règles d'organisation des réunions : <ul style="list-style-type: none"> <li>- à partir de 9h et n'excédant pas 18h hors temps de déjeuner, ou pendant les plages fixes pour les sociétés à horaires variables</li> <li>- non-planification de réunions le mercredi</li> <li>- horaires de réunions tenant compte des temps de trajet (en particulier les lundis matins, vendredis après-midis ou suite à jour férié).</li> </ul> </li> </ul>
Aide dans la vie quotidienne des parents	<b>c) Mesures complémentaires favorisant l'équilibre des temps de vie</b> <b>2.1.5. Télé-assistance aux devoirs (expérimentation sur un an)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Service d'aide aux devoirs pour les enfants de salarié.es en collèges et lycées</li> </ul>
Aide à la limitation des temps de trajet domicile-travail	<b>2.1.6. Aide pour trouver un logement à proximité de son lieu de travail (expérimentation sur le siège pendant 6 mois)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à disposition des salarié.es d'un accès à un site internet spécialisé dans la recherche de logements à proximité du lieu de travail.</li> </ul>

## article 2.2 – préparation des conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux et/ou de paternité

Aide à l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales	<b>2.2.1 Congés maternité, congés d'adoption, congés parentaux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticiper les absences pour motifs familiaux de longue ou courte durée</li> <li>• Appliquer le processus des entretiens avec N+1 ou le Responsable RH avant le départ pour aborder les autorisations d'absences rémunérées pour examens médicaux et la possibilité d'aménagement d'horaires dans le cadre de la convention collective.</li> <li>• Garantir, pendant la période d'absence, aux collaborateurs/trices qui le désirent l'accès aux postes à pourvoir dans l'entreprise grâce à la consultation à distance de la bourse emploi, ainsi que l'accès aux informations sur la vie de l'entreprise.</li> <li>• Appliquer le processus d'entretien avec N+1 ou Responsable/Chargé.e RH dans le mois précédant le retour, ou lors de la 1<sup>re</sup> semaine de reprise, pour valider les conditions du retour (poste, promotion...), les formations métier, et mises à jour des règles, outils ou processus nouveaux de l'entreprise.</li> <li>• Formaliser par écrit le changement de poste le cas échéant.</li> </ul>
---	---





objectifs	mesures / plans d'actions
Implication des conjoint.es lors de la grossesse	<b>2.2.2 Présence aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la grossesse de la conjointe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorisation d'absence pour la personne salariée liée à la femme enceinte (mariage, pacs ou vie maritale) pour se rendre à maximum trois examens de surveillance médicale obligatoire, sans diminution de rémunération et sans effet sur le décompte de durée des CP.</li> </ul>
Amélioration de l'équilibre F/H des responsabilités parentales, et renforcement du rôle des pères	<b>2.2.3 Congé paternité et parentalité</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Complément des indemnités journalières de sécurité sociale versées aux pères prenant leur congé légal de paternité, à hauteur de leur salaire fixe net</li> <li>• Instauration d'un congé de parentalité de 11 jours (ou 18 jours pour les naissances multiples) au bénéfice du/de la salarié.e dont le/la conjoint.e pacsé.e ou marié.e adopte ou accouche, entièrement pris en charge par l'entreprise.</li> </ul>

### article 2.3 – mesures en faveur des salarié.es à temps partiel

Renforcement de la mesure sur la prise en charge des cotisations retraite à temps plein pour les salarié.es à temps partiel	<b>2.3.1. Demandes de temps partiel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandes de temps partiel formulées directement au RRH, qui recherchera les solutions les plus appropriées. Tout refus du manager devra être motivé.</li> </ul>
	<b>2.3.2 Cotisations retraite salarié.es à temps partiel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les salarié.es travaillant à temps partiel qui souhaitent aligner le calcul de leurs cotisations d'assurance vieillesse (retraite de base) sur le salaire qu'ils toucheraient à temps complet, prise en charge de la part patronale des cotisations d'assurance vieillesse et retraite complémentaire sur ce complément d'assiette, le/la salarié.e prenant en charge 100% de la part salariale temps plein.</li> <li>• Pour les salarié.es dont le salaire annuel fixe ramené à un temps plein est inférieur ou égal à 60% du Plafond Annuel de Sécurité Sociale, prise en charge également de la part salariale dans son intégralité sur le complément d'assiette.</li> </ul>
	<b>2.3.3 Atelier de réflexion sur la longévité professionnelle des femmes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation d'un atelier d'1/2 journée de réflexion entre des représentants de la direction et des organisations syndicales pour proposer une action visant à compenser ou amoindrir le désavantage subi par les femmes dont la carrière subit des interruptions pour assurer l'éducation des enfants.</li> </ul>

## chapitre 3 - la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise

### article 3.1 – actions de sensibilisation interne des salarié.es et de leurs représentant.es

Lutter contre les stéréotypes et intégrer l'égalité professionnelle F/H dans la culture d'entreprise	<b>3.1.1. Communication interne sur l'égalité professionnelle</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'une action de communication interne sur l'égalité professionnelle chaque année et diffusion d'une synthèse de l'accord au 1<sup>er</sup> semestre 2015.</li> </ul>
--	---

objectifs	mesures / plans d'actions
Incitation des femmes à se rendre plus visibles et à solliciter les postes d'encadrement ou majoritairement occupés par des hommes	<b>3.1.2. Lutte contre les stéréotypes F/H</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neutralisation des libellés et visuels de fonctions, féminisation ou masculinisation des visuels métiers</li> <li>• Respect de la parité dans les prises de paroles dans les communications internes</li> <li>• Publication d'un article par an dans My Randstad sur le parcours de femmes directrices ou managers, ou à des postes majoritairement occupés par des hommes (ex. : DSI), mise en avant d'hommes sur des postes féminins (ex. : métiers d'agence)</li> </ul>
• Formation du management à la diversité et à l'égalité professionnelle	<b>3.1.3. Formation « Diversité et Egalité professionnelle »</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration systématique dans le plan de formation de la formation des managers et responsables RH à la diversité et à l'égalité professionnelle f/h. Formation également ouverte aux représentant.es du personnel qui le souhaiteront.</li> </ul>
• Lutte contre les propos et comportements sexistes ou homophobes, et contre le harcèlement et les violences, dont les violences conjugales	<b>3.1.4. Harcèlement moral ou sexuel – violences</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place au cours de la 1ère année de l'accord égalité professionnelle d'un dispositif visant à identifier, analyser, mettre un terme et éventuellement sanctionner les cas de comportement ou propos sexistes ou de harcèlement sexuel ou moral.</li> <li>• Action d'information et de prévention du harcèlement auprès des salarié.es permanent.es et intérimaires, ainsi qu'auprès des représentant.es du personnel : relais des messages des autorités publiques, n° d'urgence (3919), associations spécialisées...</li> </ul>

### article 3.2 – actions de communication externe

• Lutte contre les stéréotypes sexistes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboration d'un guide visant à faire respecter le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes dans la communication écrite, à féminiser les termes dans la mesure du possible et en particulier dans les visuels et libellés des annonces.</li> <li>• Sensibilisation à l'égalité professionnelle F/H de nos entreprises prestataires en recrutement, formation, évaluation de potentiels...</li> </ul>
---	---

### article 3.3 – accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou réseaux professionnels internes et externes

• Encouragement des femmes à augmenter leur visibilité interne et externe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect de la parité dans les groupes de travail ou projets transversaux</li> <li>• Engagement des organisations syndicales à faire progresser la parité F/H dans les listes de candidatures aux élections professionnelles ou dans les commissions de représentation du personnel, en particulier la commission égalité professionnelle.</li> <li>• Engagement des managers à faciliter la participation de leurs collaboratrices dans les associations, institutions et réseaux professionnels externes et à autoriser la récupération, avec leur accord préalable, des heures consacrées à ces événements en dehors du temps de travail.</li> </ul>
---	---