



Atelier de sensibilisation à la négociation collective sur l'égalité professionnelle



Rappel du contexte

- ◆ Depuis le 1^{er} janvier 2016, les obligations de négocier dans l'entreprise sont regroupées autour de 3 blocs. L'un de ces blocs est consacré à la **négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.**
- ◆ Intérêt d'une négociation Groupe
 - Un **socle commun** à toutes les entreprises du Groupe
 - Une politique Groupe dans la droite ligne des **valeurs** de la Maison Pochet et de nos **engagements RSE**
 - Une réponse aux **attentes de nos collaborateurs** mais également de **nos clients** en la matière
 - La possibilité d'engager des négociations au niveau entreprise pour adapter ou compléter l'accord cadre





Notre ambition

Un accord engageant
pour toutes les parties
prenantes

Investir sur les
hommes, leur
motivation et leur
engagement

Harmoniser les
pratiques engagées
dans certaines
sociétés du Groupe

Insuffler une
véritable culture
QVT entre
bienveillance et
exigence

Avancer ensemble
vers un objectif
commun dans un
cadre partagé et
connu de tous

Une ambition
raisonnable et
responsable pour
garantir l'efficacité





Egalité professionnelle

Formation

Accès à la formation professionnelle

- Garantir le principe d'égal accès à la formation professionnelle
- Garantir un taux de formation femmes/hommes correspondant à la proportion femmes/hommes de chaque catégorie professionnelle, pour chaque type de formation
- Veiller à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des hommes et des femmes au plus grand nombre de postes et notamment à des postes qualifiants.

Articulation entre formation professionnelle et vie personnelle

- Prise en compte, dans la mesure du possible, des contraintes personnelles et familiales dans l'organisation des sessions de formation
- Organisation autant que possible de formations sur site, à proximité ou en e-learning
- Eviter l'organisation de formations le mercredi, pendant les périodes de vacances scolaires et, dans la mesure du possible, en conformité avec les horaires habituels de travail
- Informer le plus tôt possible les salariés qui doivent suivre une formation en dehors de leur lieu de travail habituel, des périodes et lieux dans lesquels elle sera dispensée.

Retour de congés liés à la parentalité / absences longue durée

- Réalisation d'un entretien professionnel dans le mois suivant la date de leur retour au sein de l'entreprise pour les salariés de retour de congé maternité, d'adoption ou parental
- Mise en œuvre prioritaire des formations répondant au cadre de maintien dans l'emploi identifiées lors des entretiens professionnels
- Mise en œuvre systématique d'une action de remise à niveau en binôme avec un salarié de l'équipe ou le manager pendant une journée à J+1 ou J+2 maximum du retour





Egalité professionnelle

Promotion et carrière

Equité dans les parcours professionnels

- Garantie de parcours professionnels et évolutions de carrières similaires, en particulier dans l'accès à des postes à responsabilité
- Vigilance à une proportion de promotions H/F par catégorie professionnelle au moins équivalente à la proportion H/F au sein de chaque catégorie
- Attention particulière à la situation des femmes au moment des campagnes d'augmentation et de promotion afin d'identifier les potentiels féminins en vue de promotions futures.

Phénomène du plafond de verre

- Vigilance à la situation des femmes à l'occasion de certaines promotions charnières dans l'évolution de carrière : promotions au statut cadre, accès à des postes de management ou d'expertise ou à des responsabilités de service
- Réflexions et déploiement sur chaque site de mesures d'accompagnement dédiées à ces promotions charnières avec a minima un entretien et un suivi par le RRH

Mixité à tous les postes et au niveau de l'encadrement

- Identifier les catégories professionnelles où un sexe serait surreprésenté et favoriser l'accès des femmes à certains métiers traditionnellement masculin et inversement
- Analyse par société du nombre de postes d'encadrement occupés par l'un ou l'autre sexe, pour chaque niveau d'encadrement (analyse quanti et quali)
 - En fonction, déploiement de plans d'actions pour accroître ou maintenir la part de femmes aux postes d'encadrement (y compris Comités de Direction)





Bilan 1 an après

Un engagement dans la durée

- ◆ Accord signé en novembre 2018
- ◆ Un engagement des partenaires sociaux dans la QVT qui permet d'impliquer davantage sur le sujet d'égalité professionnelle
- ◆ Une construction d'accord qui permet un suivi
 - Observatoire QVT
 - Indicateurs cohérents avec l'index égalité F/H
 - Une animation du sujet au moment des différents moments de l'année (NAO, consultation politique sociale...)
- ◆ Un engagement important et pluriannuel, dans la durée, qui accompagne un changement culturel





Bilan 1 an après

Un élan pour impulser une nouvelle dynamique

◆ Une opportunité de progresser sur

- La négociation avec les partenaires sociaux sur de nouveaux thèmes
- La transparence
- L'objectivité
- La gestion de nos effectifs au global

◆ En effet

- analyser les écarts de rémunération et promotion F / H provoque l'opportunité de challenger tous les écarts et notre masse salariale au global
- améliorer les conditions d'accès pour les femmes à certains postes améliore les conditions de travail pour tous
- prendre en compte ces critères globalement « RSE » répond aux enjeux sociétaux et aux attentes des nouvelles générations de salariés

