



PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

2022-2023

1. SOMMAIRE

1	La rémunération	4
2	L'embauche	5
3	Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	7
3.1	Visio-conférences :.....	7
3.2	Horaires des réunions.....	7
3.3	Entretiens d'évaluations et professionnels.....	7
3.4	Femmes enceintes, congés maternités, d'adoption ou parental :.....	7
3.5	L'heure de rentrée scolaire.....	7
3.6	Le temps partiel.....	8

Afin de résorber les inégalités entre les hommes et les femmes, un plan d'action annuel est mis en place dans notre entreprise.

Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre des articles L.2242-3, L.2242-8, L.2242-13, L.2242-17 et R.2242-2 relatifs aux obligations en matière de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entreprise **EWOLVE** s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Convaincue que la mixité et la diversité sont de véritables facteurs d'enrichissement collectif, d'innovation et d'efficacité économique dans l'entreprise, la Direction de **EWOLVE** a décidé de prendre des engagements destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objet de ce plan d'actions est de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société **EWOLVE**, de fixer des objectifs de progression et de déterminer des actions permettant d'atteindre ces objectifs, en y associant des indicateurs chiffrés pour évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Ce plan d'actions porte sur :

- La rémunération
- L'embauche
- Articulation entre activité professionnelle et vie professionnelle et familiale

Les termes de ce plan d'action ont été définis après avoir procédé à un examen précis du diagnostic sur l'égalité professionnelle sur l'année 2021.

Informations générales sur l'entreprise :

EWOLVE	
FORME JURIDIQUE	Société par Actions Simplifiée
CAPITAL JURIDIQUE	263.670 €
ACTIVITE	ESN, Conseil en informatique
CONVENTION COLLECTIVE	Syntec
SIREN	513 934 646
APE	6202A
EFFECTIF	99 au 31/12/2021
PRESENCE D'INSTANCE REPRESENTATIVE DU PERSONNEL	NON, PV de carence
ADRESSE	47-53, rue Raspail 92300 Levallois-Perret
CONTACT ET COORDONNEES	Mme Virginie LACOSTE Directrice Ressources Humaines Email : vlacoste@groupe-ijnnext.fr

Créé en 2009, et expert dans le domaine des Centres de services **EWOLVE** (nom commercial de la société Venedim Télécom et Réseaux) est devenu un partenaire incontournable des acteurs de l'IT et des Télécoms. Ses solutions innovantes et différenciantes ont l'avantage d'offrir le meilleur rapport qualité, prix et performance. Grâce à un management par la qualité et l'amélioration continue, ses équipes réalisent des opérations haut de gamme en matière de production et d'exploitation sur des sous-ensemble Réseaux, Télécoms ou Sécurité.

2. La rémunération

L'équité salariale est un fondement essentiel tout au long de la carrière de l'égalité Homme/Femme.

Conformément à la loi, **EWOLVE** s'engage à proposer un salaire équivalent aux hommes et aux femmes de la société pour un niveau de responsabilité, de formation, d'ancienneté, d'expérience et de compétences professionnelles identiques. **EWOLVE** veille à ce que des écarts ne se créent pas tout au long de la carrière des collaborateurs.

Malgré un nombre très inférieur de femmes par rapport aux hommes au sein de **EWOLVE** nous observons une certaine équité dans la masse salariale pour les catégories professionnelles pour lesquelles le groupe est valide. Notre indice est d'ailleurs de 37/40.

Néanmoins, nous remarquons que les femmes sont clairement sous représentées parmi les plus hautes rémunérations.

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de l'entreprise	Réalisation de contrôles mensuels des salaires des nouveaux intégrés	Nombre de contrôles réalisés
Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salarié(s) à leur retour de congé parental d'éducation	Permettre aux salariés de bénéficier d'un mécanisme de compensation de leur perte de rémunération déterminé lors de l'entretien professionnel consécutif de la reprise	Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif.

3. L'embauche

EWOLVE est historiquement sur un secteur technique qui compte plus d'hommes parmi ses effectifs.

L'égalité professionnelle, femme/homme en matière de recrutement consiste à bannir toute discrimination en matière d'embauche.

Nous observons au sein d'EWOLVE un effectif plus élevé chez les hommes (80 personnes) avec un âge moyen de 37 ans. Versus un total de 19 femmes pour un âge moyen de 34 ans, avec une ancienneté moins élevée (environ 3 ans, alors que 4 ans pour les hommes).

Au sein d'EWOLVE le recours aux CDD est quasi inexistant par rapport aux CDI. Nous remarquons que les postes en CDI pour les hommes qui s'élèvent à environ 80% sont plus élevés que les postes en CDI pour les femmes qui sont aux alentours de 18%.

La société EWOLVE s'engage à évaluer les candidats qu'elle reçoit que sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la qualification des candidats, et à proscrire toute discrimination.

La Direction d'EWOLVE s'engage à mettre en place des outils d'objectivation des choix et de les formaliser dans un process de recrutement non discriminatoire afin de :

Garantir une neutralité et une démarche égalitaire pour réaliser les recrutements, utiliser les mêmes critères de sélection afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du-de la candidat(e) et de l'emploi proposé.

Privilégier les compétences, la nature des diplômes obtenus, les performances, le potentiel d'évolution et la motivation et exclure toute pratique discriminante en fonction du sexe et de l'âge, dans les recrutements et affectations sur des postes.

Surveiller et promouvoir la mixité dans tous les emplois de l'entreprise

Ce process de non-discrimination inclura tous les publics, à savoir :

- Les jeunes
- Les séniors
- Les personnes en situation de handicap,
- Les personnes issues de l'immigration
- Les femmes dans les situations où elles peuvent être discriminées

La mise en place de ce process se fera par le biais de :

- Formation des managers aux techniques de recrutement non discriminantes
- Création de fiches de suivi pour chaque étape du recrutement

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
Sensibiliser les personnes chargées de recrutement, aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser	Structurer les procédures de recrutement notamment en formant les chargés de recrutement à la mixité	Nombre de formations au recrutement mixte organisées Nombre de chargés de recrutement ayant suivi une formation à la mixité
Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'entreprise	Rédiger dans chaque annonce d'emploi, un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'entreprise et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.	Nombre d'annonces d'emploi ayant intégrées ce paragraphe.

La Direction s'engage à prendre toutes dispositions utiles pour assurer, par voie d'affichage et/ou par d'autre moyens utiles tel que les mails groupe, le bulletin interne ..., la connaissance des postes à pourvoir en interne.

Les offres seront suffisamment précises pour aider les salariés à se positionner. Ainsi les offres devront obligatoirement mentionner les informations suivantes :

- Intitulé du poste
- Localisation du poste
- Contenu du poste : mission principale et activités à exercer

- Compétences requises
- Conditions de rémunération/classification
- Date de clôture des candidatures

4. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un enjeu d'épanouissement et de stabilité pour les salariés autant que pour l'entreprise.

4.1. Visio-conférences :

La direction a mis en place des systèmes de visio-conférences afin d'éviter les déplacements.

4.2. Horaires des réunions

Certaines règles ont été mises en place telles que : ne pas débiter les réunions avant 9H et après 18H sauf en cas d'urgences ou situations exceptionnelles, éviter également l'organisation des réunions lors des déjeuners.

4.3. Entretiens d'évaluations et professionnels

Un point est réalisé entre le manager et le collaborateur afin de s'assurer du respect des horaires de travail et de l'organisation du temps de travail au regard de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle.

4.4. Femmes enceintes, congés maternités, d'adoption ou parental :

- Sécuriser les conditions de travail des femmes enceintes
- Mettre en place un entretien de début de grossesse (éventuels besoins d'aménagement des conditions et du temps de travail)
- Mettre en place l'entretien professionnel au retour de congé maternité, d'adoption ou parental (modalités de retour en entreprise, besoins en formation, souhaits d'évolutions, ...)

4.5. L'heure de rentrée scolaire

Les salariés sont autorisés à s'absenter 1 heure lors de la rentrée scolaire de la maternelle au collègue.

4.6. Le temps partiel

La direction rappelle son implication au principe d'égalité entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel. De plus le temps partiel n'est pas un obstacle à l'évolution du salarié.

OBJECTIFS DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRES
Améliorer l'harmonisation des temps de vie	Mise en place d'une charte de temps afin d'éviter les réunions de travail avant 9H et après 18H.	Proportions de réunions tardives par rapport aux réunions du reste de la journée.
Le télétravail	Mise en place d'une charte de télétravail qui permet aux collaborateurs d'assurer une meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle.	Nombre de jours de télétravail
Faciliter la gestion de la parentalité au sein de l'entreprise	Développer l'utilisation de nouvelles technologies afin d'éviter au maximum des déplacements professionnels.	Nombre de téléconférences et audioconférences mise en œuvre.