



ACCORD POUR LA MIXITE ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A GRDF 2016-2019

Préambule

Avec ce nouvel accord GRDF réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le bilan de l'accord 2012 – 2015 signé par les quatre organisations syndicales représentatives met en lumière les progrès significatifs accomplis pendant 3 ans, en cohérence avec les engagements de l'entreprise.

Durant cette période, tous les indicateurs mettent en évidence la part croissante des femmes dans l'entreprise, traduite notamment par l'augmentation du taux de féminisation de nos effectifs. Plus précisément, les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses à accéder à des postes à responsabilités et à occuper un emploi dans la filière technique, deux domaines qui s'ouvrent de manière significative aux salariées de GRDF.

De tels progrès sont à mettre en lien avec la dynamique impulsée par l'accord précédent, et traduisent une véritable évolution des mentalités au sein de notre entreprise.

Conformément aux engagements pris en 2012, l'égalité entre les femmes et les hommes pour la rémunération principale est maintenue, comme l'atteste l'analyse des écarts réalisée chaque année, dans le cadre du Rapport de situation comparée.

Les résultats obtenus sont le fruit d'une implication de tous les acteurs qui ont apporté leur contribution : managers, filière ressources humaines ainsi que l'ensemble des salariés et des organisations syndicales.

Cette mobilisation doit se poursuivre, en réponse à l'ambition du nouveau Projet d'Entreprise, GRDF 2018, d' « être un employeur attractif dont le rôle sociétal est reconnu ».

ES 1 JPS
F.S. BLU

Au regard de ses ambitions, du bilan de l'accord précédent et en cohérence avec la politique mixité d'ENGIE, GRDF s'engage sur des objectifs chiffrés portant sur les 4 domaines suivants :

1- Egalité salariale

- Egalité de la rémunération principale
- Egalité de la rémunération de la performance

2- Parcours professionnels

- Taux de nominations de femmes dans les postes en plage $\geq A$
- Nombre d'opérations d'accompagnement de femmes en maîtrise et en exécution vers un nouveau métier

3- Mixité de l'emploi et des recrutements

- Taux de féminisation des effectifs
- Féminisation de la filière technique :
 - Taux d'embauches de femmes en CDI
 - Par la voie de l'alternance : taux de femme par promotion entrante
 - Taux de transformation (contrat d'alternance suivi d'une embauche en CDI)

4- Conditions de travail

- Déploiement dans chaque région d'un dispositif de marrainage pour accompagner les femmes dans leur intégration dans la filière technique

Le plan d'actions permettant la réalisation des engagements de l'accord sera détaillé dans l'annexe 1 de ce document et le détail et le niveau de ces objectifs chiffrés sont précisés dans chacun des chapitres correspondants.

1.2. Neutraliser le congé maternité ou d'adoption

Tous ces acquis en matière d'égalité salariale sont confortés dans le nouvel accord qui doit aussi permettre de progresser en matière de neutralisation des congés maternité et d'adoption, notamment pour l'attribution des AIC.

En effet, il s'agit de la bonne application de la loi du 23 mars 2006 (art 1) qui concerne la neutralisation des impacts des absences dans le cadre du congé maternité et d'adoption sur l'évolution salariale.

Le constat évoqué dans le bilan de l'accord précédent met en lumière l'écart persistant entre les femmes ayant eu un congé maternité ou d'adoption et l'ensemble des salariés de GRDF, en matière d'attribution des AIC. Le suivi de cet indicateur, chaque année, dans le RSC met ainsi en évidence, la nécessité de remédier à cette situation (cf. RSC 2014).

Pour agir efficacement, il faut utiliser l'ensemble des leviers à notre disposition : en amont, avant l'attribution des AIC et en aval pour corriger les écarts éventuels.

Pour s'inscrire dans la durée, une telle démarche doit s'accompagner d'une sensibilisation des managers et favoriser ainsi une évolution des mentalités.

Un suivi de ces actions permettra d'en évaluer l'impact et de les réajuster, si nécessaire.

Chapitre 2 - Favoriser les parcours et la formation professionnels des femmes

L'entreprise s'engage à favoriser un égal accès aux emplois correspondant aux compétences des femmes et des hommes.

Dans ce cadre, GRDF veille à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de conditions d'accès identiques à la formation et à la promotion professionnelles.

Afin de prévenir le phénomène de type « plafond de verre », l'entreprise portera une attention à l'évolution de l'ensemble des salariées quel que soit leur niveau.

2.1 Augmenter la mixité des équipes de direction

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité, notamment dans les comités de direction est recherchée.

A cet égard, le bilan de l'accord précédent met en évidence une réelle dynamique des parcours professionnels des femmes dans le collège cadre, impulsée par une croissance des recrutements de jeunes diplômées dans ce collège. Ainsi l'objectif de 25% de nominations féminines dans les postes à responsabilité est dépassé motivant ainsi l'ambition de l'entreprise d'aller plus loin pour ce nouvel accord. Il en est de même pour la représentation des femmes dans les CODIR qui atteint 35% fin 2015.

2.2 Favoriser l'évolution professionnelle des femmes

Cependant la situation des salariées reste contrastée au sein du collège maîtrise alors qu'elles représentent plus de la moitié des femmes occupant un emploi à GrDF. Le même constat peut être fait dans le collège exécution, mais dans une moindre mesure.

Leur évolution est en moyenne plus lente que celle de leurs homologues masculins avec des parcours moins diversifiés dans les filières métiers.

Afin de remédier à cette situation, il est d'abord nécessaire de donner plus de visibilité sur des parcours professionnels possibles, notamment à partir d'un métier tertiaire ou d'une activité en décroissance vers les « cœurs de métiers » de GRDF.

Le site internet « mon parcours pro » est le moyen de communication privilégié avant toute démarche d'élaboration d'un projet professionnel qui fera l'objet d'un échange avec le manager. Dans cette optique, ce site évoluera pour élargir son offre.

L'entretien professionnel³ est le moment privilégié pour échanger sur le projet de chaque salarié et formaliser un engagement réciproque sur sa mise en œuvre.

Cet entretien, qui doit être réalisé tous les ans pour les salariés statutaires, a pour objectif de faire le point sur le parcours professionnel, d'envisager les évolutions possibles en termes d'emploi et de qualification, et dégager les actions d'orientation et de formation et les moyens associés.

³ cf. note du 15 décembre 2015 sur l'entretien professionnel

Dans ce cadre, le présent accord fixe les objectifs suivants

Situation à fin 2015	Objectifs de l'accord 2016-2019
<ul style="list-style-type: none"> - L'objectif de 25% de femmes dans les nominations dans les emplois en plage ≥ A a été dépassé : il est de 28% ((Délégation Gestion des Carrières) - Taux de femmes dans les CODIR : 35% (Délégation Gestion des Carrières) 	<p>Passer à un objectif de 30% de nomination de femmes dans les emplois en plage ≥ A afin de continuer à s'inscrire dans la dynamique de féminisation des postes à responsabilité en affichant des ambitions plus élevées.</p>
<p>Des taux de promotion pour les femmes du collège maîtrise moins favorables que pour les hommes (cf. RSC 2014)</p>	<p>Lancer dans chaque région une opération d'accompagnement de salariées du collège maîtrise, ainsi que du collège exécution, souhaitant évoluer vers des métiers techniques, par la construction de parcours de professionnalisation individualisés.</p>
<p>Risques de plafonds de verre à tous les niveaux</p>	<p>Porter une attention particulière à l'évolution des femmes dans toutes les plages de GF afin de prévenir le phénomène de « plafond de verre »</p>

3.2 Valoriser les métiers de l'entreprise auprès du public féminin à l'externe

En amont du recrutement, il est nécessaire de valoriser et mieux faire connaître nos métiers à l'externe, pour susciter des vocations auprès d'un public féminin assez large, allant des plus jeunes avant les choix d'orientation professionnelle à des personnes déjà expérimentées avec un projet de reconversion.

Pour nous accompagner dans cette démarche, le développement de partenariats est indispensable :

- Vis-à-vis de l'Education nationale, le plus possible en amont des choix d'orientation professionnelle, mais aussi avec Pôle emploi et les missions locales.
- En s'impliquant dans des associations valorisant les métiers techniques et scientifiques auprès des jeunes filles, sous la forme de témoignages, d'événements thématiques en lien avec le système scolaire (réseau « Elles bougent », « Capital filles »... « Fondation Egalité mixité » sous l'égide de FACE, « Déployons nos elles »...)

De même, des actions au niveau local sont à développer dans ce sens, comme :

- L'accueil de jeunes de 3ème en stage de découverte de l'entreprise ;
- L'accueil de stagiaires des lycées et des IUT (bac pro, bac technologique, BTS, DUT) ;
- L'accueil de jeunes femmes en stage de fin d'études des établissements supérieurs ;
- L'organisation de forums métiers ou de portes ouvertes

FS JRS
11
BU

Chapitre 4- Agir pour une évolution durable des mentalités

GRDF sensibilise ses managers, ses salariés et leurs représentants du personnel pour faire évoluer les stéréotypes liés au sexe. En outre, elle porte attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention du sexisme au travail et du sexisme ordinaire.

En effet, la loi n°2015-994 du 17 août 2015 a introduit un nouvel article L.1142-2-1 dans le code du travail indiquant que :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Afin de prévenir le risque de traitement différencié de salariées, notamment liés à la maternité, un module spécifique de formation-sensibilisation destiné à la ligne managériale sera proposé.

4.1 Communiquer sur la durée

L'entreprise poursuivra les actions de communication internes déjà engagées depuis 2012, en s'attachant à valoriser toutes les initiatives concrètes allant à l'encontre d'idées reçues sur la répartition des rôles en fonction du genre, dans le milieu professionnel.

Notamment toutes les actions de sensibilisation mises en place dans les unités en amont des recrutements de femmes dans la filière technique seront poursuivies.

Comme chaque année, la Journée internationale de la Femme, le 8 mars, reste un temps fort pour valoriser cette thématique au niveau national et dans les régions, en s'appuyant sur des modalités de communication innovantes.

L'attention portée pour adapter l'iconographie des supports de communication de l'entreprise est renforcée, afin de ne pas véhiculer de stéréotypes femmes/hommes.

L'espace intranet « Egalité professionnelle » reste un espace d'information important sur la durée de l'accord, grâce aux rubriques thématiques mises à jour régulièrement : valorisation des actions menées en région, mise à jour des données chiffrées (RSC), évolution de la réglementation et des droits des salariés...

Les livrets d'accueil pour les nouveaux salariés et les journées d'accueil réalisés par les unités intégreront des éléments d'information sur l'accord Egalité Professionnelle.

Dans ce cadre, le présent accord fixe les objectifs suivants :

Situation à fin 2015	Objectifs de l'accord 2016-2019
<p>Une meilleure visibilité et prise en compte, de la problématique Egalité professionnelle comme en témoignent les résultats de l'accord (recrutement, féminisation de la filière technique et des postes à responsabilité) et des actions de communication déployées dans toutes les régions pour les valoriser.</p>	<p>Poursuivre la communication afin de mieux faire connaître et valoriser les actions réussies, aux niveaux national et local, grâce à un plan de communication mis en œuvre tout au long de la période de l'accord</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Une nécessaire évolution des mentalités sur la neutralisation des congés maternité, en particulier. - Des améliorations à poursuivre dans l'iconographie des supports internes, avec un meilleur équilibre femmes/hommes. 	<p>Favoriser l'évolution des mentalités en luttant contre les stéréotypes par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mise en place d'actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle des managers intégrées dans leur cursus de formation, - par la poursuite des actions de sensibilisation dans les unités, en amont des recrutements de femmes dans la filière technique - par l'intégration de la thématique « égalité professionnelle » dans tous les documents de présentation de l'entreprise : nouveaux embauchés, livret de l'alternant...., - par une attention spécifique portée à l'iconographie¹ de nos supports de communication, en interne comme à l'externe.

¹ Ensemble des illustrations qui accompagnent un texte ou une publication (Académie française-1986)

FS
JRS
15
BU

Par principe, la salariée en congé maternité ne perd pas ses droits aux indemnités et primes d'activité en raison du respect de l'égalité de traitement entre femmes et hommes. C'est le cas notamment des indemnités liées à des sujétions comme l'astreinte, les services continus ainsi que les indemnités logement.

L'accord précédent proposait la réalisation d'un entretien manager/salariée avant et après la prise du congé maternité, d'adoption ou parental afin de favoriser une meilleure anticipation du départ et du retour de la salariée. Ces mesures sont maintenues dans le cadre du nouvel accord.

De plus, l'entreprise s'engage à assurer une meilleure traçabilité de ce dernier entretien, dont le niveau de réalisation constituera un indicateur suivi dans chaque unité. Conformément aux engagements pris par GRDF, chaque personne concernée se verra systématiquement proposer à l'issue de son congé maternité ou d'adoption, un entretien professionnel déconnecté du calendrier annuel des EAAP et permettant de réaliser un point « carrière ».

5.1.2 Des mesures favorisant une plus grande implication des pères

Instaurée par la loi en 1982, la prise du congé paternité (congé de paternité et d'accueil de l'enfant depuis le 19/12/2012, d'une durée de 11 jours) par les hommes doit être considérée comme une chose normale et souhaitable et, ce, à tous les niveaux de l'entreprise.

D'ores et déjà, on constate, qu'avec plus de 90% de nouveaux pères ayant bénéficié de ce congé à GRDF, l'entreprise se situe à un haut niveau dans la moyenne des entreprises en France où ce congé ne concerne que deux tiers de nouveaux pères (*source IGAS*).

De nouvelles mesures favorisent, depuis la loi du 4 août 2014, une plus grande implication des pères, notamment par l'évolution du congé parental. Désormais, les salariés en congé parental, parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2015, peuvent bénéficier d'une prestation versée par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) appelée « Prestation partagée d'éducation de l'enfant » (PreParEE), qui remplace le CLCA (Complément de libre choix d'activité). Cette modification, issue de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, est destinée à permettre le partage du congé parental entre les parents puisque la PreParEE peut être attribuée à un seul parent ou aux deux, en même temps ou successivement.

En outre, l'implication du partenaire est également actée dans la loi du 4 août 2014 qui permet l'octroi de trois autorisations d'absence au conjoint, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou au concubin d'une femme enceinte pour assister à certains examens médicaux obligatoires.

Dans ce cadre, le présent accord fixe les objectifs suivants :

Situation à fin 2015	Objectifs de l'accord 2016-2019
90% des congés paternité pris par les nouveaux pères	Conforter dans la durée les résultats sur le taux de bénéficiaires du congé paternité et d'accueil de l'enfant.
Peu de lisibilité sur la réalisation des entretiens pré et post congé maternité	<ul style="list-style-type: none">- Mieux communiquer auprès de la ligne managériale sur la nécessité de l'entretien professionnel pour les femmes à l'issue de leur congé maternité ou d'adoption.- Mettre sous contrôle le niveau de réalisation de ces entretiens.
Une nouvelle loi qui instaure des droits nouveaux pour les parents	Mettre à disposition des salariés une information sur l'évolution des droits familiaux notamment grâce à la rubrique dédiée sur l'intranet.

Dans ce cadre, le présent accord fixe les objectifs suivants :

Situation à fin 2015	Objectifs de l'accord 2016-2019
<ul style="list-style-type: none">- Adaptation des locaux pour l'accueil des femmes sur les sites techniques, avec des pistes d'amélioration- Des vêtements images de marque (VIM) adaptés aux tailles féminines	<ul style="list-style-type: none">- Suivi annuel par les unités sur la mise en conformité des locaux, en lien avec l'immobilier GRDF. Ces dispositions sont applicables aux installations de travail provisoires.- Amélioration des VIM pour les femmes pour un meilleur confort, en lien avec les CHSCT.
<p>Un support élaboré à l'intention de la filière RH et du management pour « Accueillir et intégrer les femmes dans la filière technique »</p>	<p>Veiller à la suppression d'une iconographie portant atteinte à la dignité de la femme et des pratiques ou propos sexistes.</p> <p>Chaque région doit déployer le dispositif de marrainage pour accompagner les femmes dans leur intégration dans la filière technique</p>

FS
EJ JPS
BL

Chapitre 8 - Dispositions finales

8.1 Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salarié(e)s statutaires et non statutaires des établissements de GRDF SA, y compris ceux du Service Commun aux deux filiales ERDF et GRDF.

8.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, étant précisé qu'à l'expiration de ce terme, il cessera automatiquement de produire tout effet. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

8.3 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative de la Direction de GRDF, des formalités de publicité et de dépôt prévues par le Code du Travail.

8.4 Révision de l'accord

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions du Code du Travail.

Une telle révision pourra notamment intervenir en cas d'évolution importante de l'organisation de l'entreprise. Les signataires du présent accord conviennent de se réunir au niveau national afin d'étudier les conséquences de ces évolutions, au regard des dispositions du présent accord.

Fait à Paris, en 8 exemplaires originaux, le 20 MAI 2016

Pour GRDF : *Edouard SAUVAGE*



Les représentants des organisations syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

CGT-FO

Delphine JEHOUEL-LERAY *Brigitte LOROUS* *SARA LUD J.P* *SARIEGE Franck*



④

ANNEXE 1

PLAN D'ACTION

GRDF s'engage sur la mise en œuvre d'actions pour chacun des 6 domaines de l'accord (*indicateur du rapport de situation comparée)

Chapitre 1 - Assurer l'égalité salariale

Objectifs de l'accord 2016-2019	Actions	Indicateurs de suivi
<p>1- Maintenir l'égalité de la rémunération principale,</p> <p>2- Maintenir l'égalité moyenne et à niveau de responsabilité égal (position M3E) des taux de RPC</p>	<p>Consignes énoncées dans les décisions annuelles de mesures salariales sur les AIC et RPC</p>	<p>*Taux comparés Femmes/hommes d'attribution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'AIC - de RPC (Rémunération de la Performance Contractualisée)
<p>Réduire les écarts d'AIC pour les femmes en congé maternité ou d'adoption l'année n-1</p>	<p>Des actions préventives : consignes avant l'attribution annuelle des AIC, étude des situations individuelles au cours du processus d'attribution des AIC, sensibilisation-formation des managers</p> <p>Des actions correctives : après l'attribution des AIC, dans chaque région :</p> <ul style="list-style-type: none"> - analyse de la situation des femmes en congé maternité l'année précédente, identification des écarts éventuels et alerte adressée à la ligne managériale pour traitement de ces situations le cas échéant, et reporting au niveau national. <p>Suivi de ces actions : dans les commissions régionales et nationale, à la fin du 1^{er} semestre chaque année.</p>	<p>1- * Taux comparés d'attribution des AIC entre les femmes ayant eu un congé maternité ou d'adoption l'année n-1 et l'ensemble des salariés</p> <p>2- Nombre d'actions de sensibilisation-formation des managers réalisées</p>

	<p>nouvel emploi</p> <p>d. Un apprentissage au quotidien dans la nouvelle équipe de travail pour s'approprier de nouveaux outils</p> <p>e. Un accompagnement, si nécessaire, par une salariée plus expérimentée dans le cadre du marainnage</p> <p>3- Communiquer sur ces opérations (cf. action chap. 4) pour les faire connaître au niveau national</p>	
<p>Prévention des « plafonds de verre »</p>	<p>Examen des taux de promotion par plage de GF afin de prévenir le phénomène « plafond de verre »</p>	<p>Evolution des taux de promotion par plage de GF</p>

Chapitre 4- Agir pour une évolution durable des mentalités

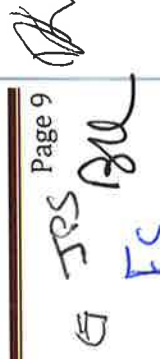
Objectifs de l'accord 2016-2019	Actions	Indicateurs de suivi
<p>Poursuivre la communication en interne et à l'externe pour faire connaître le contenu de l'accord et les résultats de sa mise en œuvre</p>	<p>Etablir un plan de communication national jalonné toute l'année, afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire connaître et partager les dispositions de l'accord, - Valoriser les expériences réussies pour mieux les partager au sein de l'entreprise, - Favoriser la lutte contre les stéréotypes - Informer sur nos actions tout au long de la durée de l'accord - Informer les salariés sur l'évolution de leurs droits et de la réglementation 	<ul style="list-style-type: none"> - Déploiement de l'accord dans toutes les régions fin 2nd semestre 2016 - Mise à jour régulière de la rubrique Egalité professionnelle sur WLG (We love Gaz) - Nombre d'actualités des régions publiées dans WLG - Nombre d'actions ciblées sur des thématiques spécifiques
<p>Favoriser l'évolution des mentalités en luttant contre les stéréotypes</p>	<p>Actions de sensibilisation-formation à l'égalité professionnelle des managers intégrées dans leur cursus de formation</p> <p>Poursuite des actions de sensibilisation dans les unités, en amont des recrutements de femmes dans la filière technique</p> <p>Intégration de la thématique « égalité professionnelle » dans tous les documents de présentation de l'entreprise : nouveaux embauchés, livret de l'alternant....,</p> <p>Attention spécifique portée à l'« iconographie » de nos supports de communication, en interne comme à l'externe.</p>	<p>Nombre d'actions de sensibilisation-formation des managers réalisées (cf. chap. 2) et nombre et taux de managers concernés</p> <p>En lien avec les opérations de féminisation de la filière technique dans chaque région</p> <p>En lien avec la mise à jour de tous les documents de présentation de l'entreprise</p> <p>Une iconographie reflétant l'équilibre femmes/hommes dans l'entreprise</p>

Handwritten initials and signature:

 JPS
 BUE
 9

Chapitre 6 - Proposer des conditions de travail adaptées

Objectifs de l'accord 2016-2019	Actions	Indicateurs de suivi
Proposer des conditions matérielles adaptées à l'accueil des femmes	Suivi annuel par les unités sur la mise en conformité des locaux, en lien avec l'immobilier GRDF. Ces dispositions sont applicables aux installations de travail provisoires.	Locaux mis en conformité sur tous les sites, y compris les locaux provisoires
Favoriser l'intégration des femmes dans les équipes de travail	Amélioration des VIM pour les femmes pour un meilleur confort, en lien avec les CHSCT.	Adaptation des VIM aux morphologies féminines
	Veiller à la suppression des images portant atteinte à la dignité de la femme et des pratiques ou propos sexistes dans les équipes de travail	Suppression de telles images dans les locaux de travail Des comportements respectueux entre les salariés
	Chaque région déploie le dispositif de marrainage pour accompagner les femmes dans leur intégration dans la filière technique	Nombre de régions ayant mis en place ce dispositif Nombre de personnes concernées (marraines et filleules)



 G JRS

 BUC

 FS

ANNEXE 2

INDICATEURS DU RSC

<p>4- Formation Professionnelle</p>	<p>Nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an. Répartition H/F par collègue du nombre de stagiaires (salariés) ayant bénéficié d'actions de formation et ventilation par type de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • formation d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi (catégories 1 et 2), • formation de développement des compétences (formation promotionnelle ou accompagnant la promotion) (catégorie 3), • CIF, <p>Répartition H/F par collègue des heures de formation suivies et ventilation par types de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • formation d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi (catégories 1 et 2), • formation de développement des compétences (formation promotionnelle ou accompagnant la promotion) (catégorie 3), • CIF, <p>Répartition H/F de l'effectif de stagiaires en alternance, par type de contrat (apprentissage ou professionnalisation) et par filière métier (technique/non technique)</p> <p>Comparaison H/F sans formation depuis 3 ans</p>
-------------------------------------	---

Domaine	Indicateurs du rapport de situation comparée
<p>6- Organisation du temps et conditions de travail</p> <p>Articulation vie professionnelle / vie privée et parentalité</p>	<p>Nombre de femmes et d'hommes à temps plein 35 h, à 32 h et à moins de 32 h par collègue.</p> <p>Répartition des femmes et hommes à temps partiel à plus de 50 % du temps plein ou à moins de 50 % du temps plein.</p> <p>Répartition H/F des effectifs selon l'organisation du travail : en continu, discontinu, astreinte.</p> <p>Répartition H/F par collègue par types de congés de plus de 6 mois (congé sabbatique, congé parental d'éducation, CET, CMPPE, congé pour création d'entreprise, congé sans solde pour convenance personnelle).</p> <p>Pourcentage de pères ayant eu un enfant dans l'année et ayant pris un congé de paternité.</p> <p>Nombre de jours moyens pris dans le cadre du congé paternité et d'accueil de l'enfant sur le nombre de jours théoriques légaux, par collègue.</p> <p>Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité, maternité et d'adoption [maintien intégral du salaire au titre de l'article 22 du statut].</p> <p>Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.</p> <p>Participation de l'employeur aux modes d'accueil de la petite enfance : Nombre et montant des CESU Petite Enfance utilisés</p>
<p>7- Parcours professionnels (promotions)</p>	<p>Suivi H/F des promotions en GF au regard des effectifs du collègue</p> <p>Durée moyenne entre 2 promotions en GF.</p> <p>Suivi H/F des changements de position d'emploi M3E.</p> <p>Taux de féminisation des nominations en plage A et au delà</p>

ⁱ Deux nouveaux indicateurs introduits dans le RSC pour mesurer les écarts de salaires H/F, mais aussi de déroulement de carrière / âge, qualification et ancienneté

ⁱⁱ idem