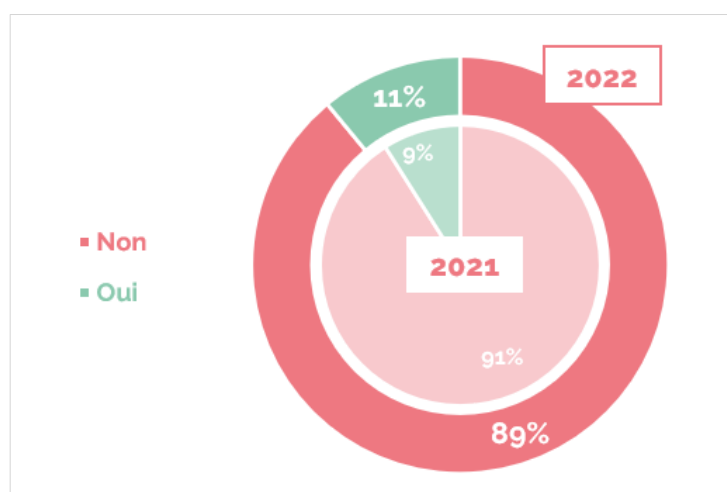


## DEUXIEME THEME : L'égalité professionnelle

Comme indiqué en introduction, il est légalement requis que le Rapport fasse également « **un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

A titre préliminaire, il est ressorti des réponses au questionnaire adressé aux entreprises de la Branche qu'une très large majorité des répondants (89%) considère de pas avoir connaissance des actions menées par la Branche en matière d'égalité professionnelle, ce chiffre est comparable à celui observé les années précédentes.

### Connaissance des actions menées par la Branche en matière d'égalité professionnelle par les entreprises de la Branche



Source : Sondage CPPNI – Traitement KYU

49% des entreprises ayant répondu au questionnaire pensent que le sujet de l'égalité professionnelle n'est pas suffisamment pris en compte par la Branche (elles sont chaque année depuis 2019 près de la moitié à le penser).

Il apparaît donc pertinent de davantage communiquer sur les actions et les initiatives mises en œuvre par la Branche en matière d'égalité professionnelle.

A cet égard, les réponses au questionnaire permettent également de constater les points sur lesquels l'action de la Branche est davantage connue des entreprises. Parmi les entreprises qui ont listé les actions de la Branche en la matière dont elles avaient connaissance, plusieurs ont mentionné l'accord sur l'égalité professionnelle de 2014 et la charte de la mixité.

### Focus sur l'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle du 27 octobre 2014

La Branche est couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle qui prévoit les mesures principales suivantes :

- *En matière de recrutement :*
  - Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.
  - Les entreprises veilleront à ce que dans la rédaction des offres d'emploi la mention femmes/hommes soit systématiquement insérée.
  - Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.
  - Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur.
- *En matière d'actions auprès des universités et des écoles :*
  - Les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur et lors des forums, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous.
  - Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et, plus généralement, dans le cadre des « relations écoles ».
- *En matière de rémunération :*
  - Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.
  - Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.
  - Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser



par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

- *En matière d'évolution professionnelle :*
  - Les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement.
  - Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à des responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.
  - Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs.
- *En matière de formation professionnelle :*
  - Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.
  - De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel du (de la) salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du (de la) salarié(e) et l'acquisition d'éléments de certification.
- *En matière de grossesse de la salariée :*
  - A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée. A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée. Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.
  - Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail.
  - Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.
- *En matière d'aménagement des horaires collectifs de travail :*
  - Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.



- Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service, et il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner, etc.
- *En matière de congé de paternité et d'accueil de l'enfant :*
  - Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale. Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité de 2 ans dans l'entreprise.

Dans le cadre de l'élaboration du présent Rapport, les différents syndicats ont fait état des actions suivantes menées en matière d'égalité professionnelle

#### La valorisation et la promotion des carrières féminines

- CINOV est à l'initiative du projet « Femmes Tech »<sup>122</sup> qui permet depuis 2016 de valoriser les métiers d'avenir et leur féminisation sur le territoire. Le 5 novembre 2022, l'évènement FemmesTech & Entrepreneuriat" a été organisé en partenariat avec La Miel au "Point Fort" à Aubervilliers et 100 lycéennes et lycéens étaient présents.
- CINOV met également en place les trophées "Les Talentes"<sup>123</sup> en délivrant 7 trophées à 7 femmes qui ont eu un parcours exemplaire sous le haut patronage de Marlène Schiappa Secrétaire d'État chargée de l'Économie sociale et solidaire et de la Vie associative. La cérémonie de remise des trophées a eu lieu le 14 décembre 2022 en présence de Madame Sarah Ourahmoune, boxeuse française de renommée internationale, marraine de l'évènement.
- CINOV publie par ailleurs les bandes dessinées Parcours d'alternant en TPE-PME, dont certaines mettent en avant le rôle des femmes ingénieures (Emma, Cyber-experte et Victoria, As de la restauconception.
- Syntec Ingénierie a réalisé une série de podcasts « Elles font l'ingénierie » visant à valoriser la place des femmes dans l'ingénierie.
- Syntec Ingénierie a organisé une table ronde relative à « L'attractivité des métiers de l'ingénierie pour les publics féminins » dans le cadre du rendez-vous annuel des professionnels de l'ingénierie, Meet'Ingé, le 27 octobre 2022.
- A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, Syntec Ingénierie a, pour la cinquième année consécutive, invité ses adhérents à se mobiliser sur les réseaux sociaux en faveur de l'égalité femmes-hommes sous deux hashtags #IngéEgalité et #BreakTheBiais. L'objectif de cette campagne est de valoriser tout particulièrement à l'occasion de cette journée la carrière d'ingénieure.

<sup>122</sup> <http://www.femmestech.fr/femmestech2019>

<sup>123</sup> <https://lestalentes.fr/>



Cette 5<sup>e</sup> édition a permis de recenser 500 publications en une journée sous ces deux hashtags.

- Syntec Ingénierie a par ailleurs participé à la réédition de la bande dessinée « Alice et les pouvoirs de l'ingénierie ». Cet ouvrage s'adresse aux enfants dès 6 ans et les emmène à la découverte de l'ingénierie, entend donner le goût des sciences et de l'ingénierie et déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge. En 2022, 2000 exemplaires ont été distribués gracieusement aux écoles primaires qui en font la demande.

### **Les actions menées directement auprès des étudiants afin d'encourager les carrières au sein de la Branche**

- Numeum a rejoint le consortium Tech Pour Toutes piloté par la fondation Inria, avec CDEFI, F@N et l'association becomtech dont l'objectif est le suivant : que 10 000 jeunes femmes rejoignent et restent dans le numérique d'ici 2027.
- Numeum a par ailleurs cocréé le collectif F@N qui agit pour promouvoir le numérique à l'école vers les jeunes filles, notamment en soutenant des projets d'associations qui agissent sur ce domaine.
- Numeum mène également différents projets avec l'Opco de la Branche (Opco Atlas) pour aider à la féminisation des métiers du numérique notamment en faisant des vidéos sur la base de témoignages, etc.
- Ayant constaté que l'alternance était une action de féminisation (en raison d'un nombre d'alternantes supérieur au nombre de salariées dans le secteur), Numeum encourage le développement de l'alternance ainsi que des stages de troisième et sensibilise, avec son partenaire Myfuture, sur les quartiers prioritaires de la ville et la mixité.

95

### **Le déploiement de la Charte de l'ingénierie pour la mixité**

- Syntec-Ingénierie propose à l'ensemble de ses entreprises adhérentes de signer la charte Mixité. Par cette signature, l'entreprise s'engage à mener annuellement au moins une action dans chacun des engagements suivants :
  1. Se mobiliser pour faire évoluer l'image de l'ingénierie auprès des jeunes, en particulier des jeunes filles
  2. Veiller à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière
  3. Favoriser un équilibre vie personnelle et vie professionnelle pour tous
  4. Encourager l'accès aux postes de direction pour les femmes, en développant la mobilité ascendante.

Pendant toute l'année 2022, Syntec-Ingénierie a présenté à ses adhérents à l'occasion de webinaires ou d'événements en région les premières actions initiées par ses adhérents dans le cadre de cette charte. A la fin de l'année 2022, la charte comptait plus de 70 signataires.

- Par ailleurs, Syntec Ingénierie a animé un atelier débat le 5 juillet 2022 sur les différents volets de cette charte. Plusieurs intervenant ont été invités à participer à un atelier-débat en présence des représentants RH et référents mixité des



entreprises adhérentes. Les thématiques suivantes ont été abordées : la prise de conscience des biais et stéréotypes de genre dans l'entreprise, la parentalité, la mise en œuvre de programme de mentorat ainsi que la présentation des mesures mises en œuvre sur chacun des engagements contenus dans la charte.

Outre ces actions spécifiques, **l'ensemble des syndicats de la Branche communique régulièrement auprès des entreprises (en particulier vis-à-vis de leurs adhérents) concernant les questions juridiques liées à l'égalité professionnelle.**

Enfin, le Questionnaire permet également d'appréhender les actions qui pourraient être mises en œuvre par la Branche en matière d'égalité professionnelle et auxquelles les entreprises pourraient être sensibles. Voici quelques idées de pistes d'action citées par les entreprises de la Branche :

- Continuer à inciter les jeunes femmes à entrer dans les cursus de formation de la branche, dès le lycée et développer l'offre de formation menant aux métiers de la branche.
- Obliger les employeurs à plus de transparence dans les salaires et contrôler plus drastiquement l'égalité salariale dans les entreprises.
- Développer une relation et des réunions (ateliers thématiques, formation anti-discriminations) avec les adhérents (pour qu'ils puissent poser des questions) pour faire progresser la Branche sur ce sujet.
- Accompagner les entreprises de la Branche sur la mise en œuvre pratique de la Charte de la mixité.