PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE

PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Elior Entreprises

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe qui est inscrit dans le droit français et communautaire.

A ce titre, la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, est venue rappeler ce principe, en prévoyant notamment l'obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (article L.2242-5 du Code du Travail).

Les parties prenantes ont initié les négociations en matière d'égalité Hommes Femmes en Juillet et Septembre 2011 à l'occasion notamment de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) visée aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail. Trois autres séances de négociation se sont tenues les 9 et 30 Septembre 2011 et le 3 Novembre 2011. A l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux ont souhaité s'inscrire dans une proposition de plan d'action de la part de l'Entreprise pour revenir dans un format d'accord en 2012.

Ce plan d'action vise à s'engager sur des mesures et objectifs au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'inscrivent sur le plus long terme.

Il s'intègre de fait dans une politique de prévention des discriminations et d'égalité des chances qui vise à faire respecter et promouvoir l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la vie professionnelle que sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la rémunération…

Signataire de la charte de la diversité en 2005, Elior Entreprises s'est en effet engagé à faire de l'égalité des chances et de la diversité un axe stratégique de sa politique de responsabilités sociale.

Dans le cadre de ce présent plan d'action, l'entreprise rappelle qu'une discrimination fondée sur le genre se produit quand une personne subit un traitement défavorable et injustifié en raison de son sexe, de son état de grossesse ou de sa situation de famille.

L'entreprise convient ainsi que tous les actes de gestion des carrières doivent porter exclusivement sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments indépendants de tout critère lié au sexe.

C'est donc ainsi, en application de l'article L.2242-5 du Code du Travail que sur la base des éléments figurant dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, que la Direction a adopté des mesures concrètes sur trois axes prioritaires :

- Recrutement et accès à l'emploi ;
- Accès à la formation professionnelle ;
- Promotion et développement de carrière

Le présent plan d'action a été conclu pour une durée de trois ans avec une entrée en vigueur le 1er janvier 2012.

Sa mise en œuvre sera déployée selon les types d'action au cours des trois années à venir.

La synthèse de ce plan d'action sera soumise à l'avis des instances représentatives du personnel, lors de la présentation du rapport de situation comparée à la fin du premier trimestre de chaque année.

Article 1 - **Champ d'application**

Les dispositions du présent plan d'action s'appliquent à l'ensemble des candidats et collaborateurs d'Elior Entreprises.

Article 2 – **Communication et sensibilisation**

Dans le cadre de ce plan d'action, l'entreprise prévoit une campagne de communication interne pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise : comité de direction, managers et collaborateurs aux principes de non discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes de genre.

Article 3 - **Recrutement et accès à l'emploi**

L'entreprise affirme que la mixité professionnelle définie comme « l'égalité d'accès aux professions et aux emplois pour les deux sexes dans l'ensemble des métiers de l'entreprise et quel que soit le niveau » est une richesse pour l'entreprise.

L'entreprise veillera à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externe et/ou interne en s'assurant que les intitulés et/ou descriptifs de postes permettent autant aux femmes qu'aux hommes de postuler.

L'entreprise réaffirme sa volonté de faire progresser la mixité dans les emplois afin de pallier au déséquilibre des populations dans certains emplois notamment dans les emplois de la filière « Cuisine » où les femmes sont moins représentées et des les emplois de la filière « Service » où les hommes sont moins représentés.

Dans le cadre des engagements de l'entreprise à respecter et à promouvoir le principe de non discrimination Elior Entreprises recourra à la Méthode de Recrutement par Simulation du Pôle Emploi, méthode de recrutement basée sur les habiletés d'un candidat à tenir un poste et validée par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (HALDE), chaque fois que cela sera possible.

Une clause spécifique sera également introduite dans le contrat de référencement des cabinets de recrutement travaillant pour l'entreprise afin de garantir à la fois l'absence de stéréotypes liés au genre dans les intitulés et descriptifs de postes et également que soit si possible proposées autant de candidatures hommes que femmes lors d'un recrutement.

Dans le cadre des relations entretenues avec les centres de formation d'apprentis, l'entreprise s'engage à inciter les femmes et les hommes dans les filières d'emploi où leur représentation est moindre en communiquant notamment sur sa politique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Recrutement et accès à l'emploi

Objectif poursuivi : Faire progresser la mixité dans les emplois de la filière « Cuisine » (emplois : Chef de Cuisine, Second de Cuisine, Cuisinier) d'une part ainsi que dans les emplois de la filière « Management Opérationnel » (emplois : Chef Gérant, Directeur Adjoint, Directeur de Restaurant) d'autre part, où les femmes sont insuffisamment représentées de 3% en trois ans ; soit une progression d'environ 1% par an.

Moyens d'action : communication des engagements de l'entreprise auprès des centres de formation, des collaborateurs de l'entreprise, utilisation de la méthode de recrutement par habiletés du pôle emploi, veille à la rédaction des offres d'emploi

Indicateur retenu : part des hommes et des femmes dans les effectifs relevant des filières d'emplois concernées

Article 4 – **Accès à la formation professionnelle**

Article 4.1 – Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle est un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. La société veillera à ce que l'accès à la formation soit équilibré dans sa répartition entre les femmes et les hommes et permette d'aller au delà des métiers stéréotypés (masculin/féminin) dans une gestion préventive des besoins de main d'œuvre.

L'entreprise s'engage, tant par sa politique de communication interne que par ses actions de formation, à sensibiliser ses collaborateurs, Managers et Responsables de Ressources Humaines à proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes.

L'entreprise réaffirme également sa volonté d'améliorer l'accès à la formation des femmes pour leur permettre d'accéder aux emplois de « Management Opérationnel » et de « Cuisine » où elles sont moins représentées.

L'entreprise veillera à ce que les obligations familiales ne soient pas un obstacle à l'accès à la formation à travers la limitation des déplacements, la planification des horaires de formation et la communication des conditions d'organisation de la formation à laquelle le collaborateur doit participer. Sur ce point, l'entreprise s'engage sur le respect d'un délai d'un mois entre la transmission des conditions d'organisation de la formation (convocation) et la tenue de la formation.

Article 4.2 – Absence pour parentalité et bilan de compétences

Pour le collaborateur demandeur à l'issue d'un congé parental à temps de plus de 12 mois, un bilan de compétences pourra être mis en œuvre sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de non prise en charge par le FAFIH-OPCA ou le Fongecif, l'entreprise cofinancera cette action dans la limite des droits DIF acquis par le salarié et pour une durée de 24 heures.

Article 4.3 – Absence pour parentalité et accès à la formation professionnelle

Afin de faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle et veiller au maintien de l'employabilité des collaborateurs absents pour parentalité, les salariées de retour d'un congé maternité et les salarié(e)s de retour d'un congé parental d'éducation ou d'adoption accèderont de manière privilégiée à la formation professionnelle notamment au titre de la période de professionnalisation pour accompagner leur reprise d'activité.

Pour le collaborateur demandeur, un entretien personnalisé de retour de congé maternité ou parental sera mis en œuvre afin de faciliter sa réintégration et faire le point avec son supérieur hiérarchique et/ou les services Ressources Humaines sur ses besoins en formation.

Cet entretien aura lieu dans le mois suivant la demande du collaborateur et fera l'objet d'une formalisation écrite.
Afin de limiter l'impact d'une absence pour parentalité dans sa trajectoire professionnelle, à l'issue de son congé maternité ou de son congé parental d'éducation, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, d'affecter le (ou la) salarié(e) sur le restaurant sur lequel il (ou elle) était affecté(e) avant son départ en congé

Article 4.4 – Droit individuel à la formation (D.I.F.)

Pour l'acquisition des droits individuels à la formation, des périodes d'absence pour un congé maternité, paternité, d'adoption et un congé parental d'éducation seront assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à DIF.

L'entreprise encourage l'utilisation du DIF pour les actions de perfectionnement en langue française, écriture, lecture et calcul qui sont par ailleurs considérées comme prioritaires au niveau de la Branche professionnelle. Ces formations peuvent s'adresser plus particulièrement aux femmes compte tenu de leur représentation statistique dans les effectifs les moins qualifiés.

Accès à la formation professionnelle

Objectif : Faire progresser le nombre de femmes dans les effectifs formés en filière « Cuisine » et « Management Opérationnel » de 2 % par an afin de favoriser la mixité dans ces emplois.

Moyens d'action :

- Sensibilisation auprès des femmes et des hommes de l'entreprise n'ayant suivi aucune formation depuis 3 ans sur la nécessité de se former dans une optique de maintien de leur employabilité

- Communication sur les parcours de formation existants afin de favoriser la mixité dans les emplois dans la filière « Cuisine » (CQP Chef Gérant et le Titre professionnel de Cuisinier) et de la filière « Management Opérationnel » (parcours interne de Responsable de Restaurant)

Indicateur retenu : nombre de collaborateur formés dans les filières « Cuisine » et « Management Opérationnel » par sexe.

Article 5 – **Promotions et développement de carrière**

Les données du rapport annuel de situation comparée ne permettent pas d'observer d'écart notoire au profit ou au détriment des hommes et des femmes dans l'accès à la promotion.

Afin de contribuer à la mixité dans les emplois, l'entreprise rappelle que les postes à pourvoir dans le cadre de la mobilité professionnelle, et notamment les postes d'encadrement, sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes. La promotion, d'une manière générale, implique une mobilité géographique.

L'entreprise s'engage également à communiquer régulièrement auprès des managers sur l'obligation de proposer des postes à responsabilité aussi bien aux femmes qu'aux hommes sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale.

Article 5.1 - Temps partiel et promotion

L'entreprise reconnait le principe d'égalité de traitement entre les collaborateurs travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel sachant qu'actuellement ce sont majoritairement les femmes qui occupent les emplois à temps partiel.

Elle réaffirme la priorité d'un/e salarié/e à temps partiel pour passer à temps plein dans un emploi pour lequel il/elle détient les compétences, quand ce/tte dernier/e en a fait la demande préalable.

Article 5.2 - Congé parental et ancienneté

Tout en tenant compte des dispositions conventionnelles en vigueur, et à compter de la mise en place de ce plan d'action, la Direction considère que, comme pour les congés maternité, d'adoption et paternité, le congé parental d'éducation sera intégralement pris en compte dans la détermination des droits à l'ancienneté et ce, quel que soit le nombre et la durée dès lors qu'ils débutent pendant la durée d'emploi du collaborateur par l'entreprise.

Promotion et parentalité

Objectif : Faire progresser la mixité dans les emplois des filières « Cuisine » (Chef de Cuisine, Second de Cuisine, Cuisinier) et « Management Opérationnel » (Chef Gérant, Directeur Adjoint, Directeur de Restaurant) de 3 % en trois ans ; soit une progression d'environ 1 % par an.

Moyens d'action : communication/sensibilisation.

Indicateur retenu : nombre et sexe des collaborateurs internes qui accèdent à un emploi appartenant aux filières « Cuisine » et « Management Opérationnel ».

Article 6 - **Indicateurs de suivi**

Les indicateurs de suivi du présent plan d'action seront ceux du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes de l'entreprise prévus par l'art. L 2323-57 et suivants du Code du travail. Ces indicateurs sont les suivants

- Effectifs par catégorie professionnelle
- Données sur les types de contrat, le temps de travail, la rémunération moyenne
- Données sur les embauches et les départs
- Ancienneté moyenne par collège
- Données sur les effectifs formés et la durée moyenne de formation par salarié, par an, par filière d'emploi
- Données sur la promotion (durée moyenne entre deux promotions)

Article 7 - **Modalités de présentation du présent plan d'action**

Une présentation du présent plan d'action sera faite au Comité Central d'Entreprise et aux différents Comités d'Etablissement.

Article 8 - **Modalités de suivi du présent plan d'action**

Une synthèse d'avancement du présent plan d'action sera communiquée, une fois par an, pour information lors d'une réunion du Comité d'Entreprise dans le cadre du Rapport de Situation Comparée entre les hommes et les femmes.