

marie claire

C CONNECTING
LEADERS CLUB

L' APPEL POUR L'ÉGALITÉ

18 juin 2019

UNESCO



ENGAGEMENTS

Entreprise :
Comment atteindre l'égalité dans le travail ?

THINK TANK **marie claire**

AGIR POUR L'ÉGALITÉ

POWERED BY CONNECTING LEADERS CLUB



THINK TANK **marie claire**

AGIR POUR L'ÉGALITÉ

POWERED BY CONNECTING LEADERS CLUB



ENGAGEMENTS



1. Déployer dans chaque entreprise une formation gratuite sur les stéréotypes accessible à chaque salarié.
2. Sensibiliser les services de ressources humaines pour qu'ils encouragent les femmes à postuler à des postes à responsabilité.
Les chefs d'entreprise doivent également exiger que les DRH leur présentent une shortlist pour chaque poste de direction comportant au minimum un profil féminin
3. Instaurer une politique de qualité de vie au travail, favoriser une culture d'entreprise plus inclusive avec un fonctionnement respectant les rythmes et les obligations de chacun :
 - a. Encourager une plus grande flexibilité dans les horaires du travail grâce entre autres au télétravail.
 - b. Organiser les réunions de network soit au petit-déjeuner soit au déjeuner et non entre 19h et 21h. Interdire toute réunion à partir de 18h.
4. Démarrer les discussions avec les partenaires sociaux concernant l'allongement du congé de paternité.

Paris, le 18 juin 2019

François Riahi, Directeur général, Natixis



THINK TANK **marie claire**

AGIR POUR L'ÉGALITÉ

POWERED BY CONNECTING LEADERS CLUB



ENGAGEMENTS



THE ART OF TRAINING

1. Le groupe Lefebvre Sarrut, auquel CSP appartient (et donc CSP, mais aussi Dalloz, Francis Lefebvre, et toutes nos filiales françaises et européennes) s'engage à étendre à un mois le congé parental rémunéré du conjoint de la mère lors de la naissance d'un enfant.
2. CSP s'engage à introduire rapidement dans sa formation best seller « Agir en leader » un fil rouge sur le management inclusif et la déconstruction des stéréotypes de genre notamment, et à étendre ce fil rouge à ses formations management et leadership, et développement professionnel.
3. CSP va construire et mettre à disposition gratuitement un module permettant aux entreprises de former leurs salariés.
4. CSP s'engage également à respecter l'équilibre vie privée - vie professionnelle de l'ensemble de ses salariés et à ne pas organiser de réunion tôt le matin ou après 18h.

Si exceptionnellement, la présence d'un(e) salarié(e) est requise en dehors des heures normales de bureau, CSP prendra en charge les éventuels frais de garde d'enfant.

Le groupe Lefebvre Sarrut - et donc CSP - s'engage également à mettre en place un accord de télétravail d'ici la fin 2019 pour permettre à l'ensemble des salariés dont le poste de travail ne nécessite pas une présence continue au bureau de télétravailler au moins un jour par semaine.

Paris, le 18 juin 2019

Aurélie Feld, Présidente, CSP



THINK TANK **marie claire**

AGIR POUR L'ÉGALITÉ

POWERED BY CONNECTING LEADERS CLUB



ENGAGEMENTS

syntecConseil

1. Des politiques RH exemplaires, responsables et efficaces

Syntec Conseil s'engage à promouvoir des pratiques de management et RH exemplaires, responsables et efficaces pour l'égalité femmes - hommes.

Nous souhaitons expérimenter et encourager des modes de travail innovants : équilibre vie professionnelle - vie privée, flexibilité des horaires et télétravail, congés de paternité de même durée que les congés maternité prévention des situations de harcèlement, sensibilisation aux questions des stéréotypes, des violences sexuelles et sexistes...

2. Le plafond de verre : les femmes sont peu présentes dans les instances de décisions des entreprises. Alors que, depuis la loi Copé Zimmermann, plus de 40% des membres des conseils d'administration sont des femmes, elles sont moins présentes (<18%) dans les instances de décision et de pilotage, les comités de direction ou comex.

Syntec Conseil s'engage à mesurer ce taux dans notre profession, à faciliter les carrières et les prises de responsabilité des femmes, y compris à très haut niveau dans nos cabinets.

3. Les parois de verre : certaines filières, certains métiers sont décrits comme féminins, d'autres comme masculins. La profession du conseil s'engage à maintenir une mixité femmes - hommes équilibrée et à valoriser toutes les compétences utiles à notre métier.

4. Le travail à temps partiel subi concerne et pénalise majoritairement les carrières des femmes. Syntec Conseil s'engage dans une démarche volontariste pour limiter ces situations et offrir aux femmes comme aux hommes les mêmes opportunités de choix de leur temps de travail.

5. L'égalité salariale

A compétences égales, profil ou métier équivalents, Syntec Conseil promeut la rémunération identique des femmes et des hommes, et ce, dès le début de carrière.

Nous souhaitons faire du nouvel index d'égalité salariale, un objet d'étude au sein de notre profession, au même titre que d'autres indicateurs économiques ou sociaux. Nous proposons de promouvoir le maintien des dynamiques de rémunération fixes et variables, y compris lors des congés de carrière.

Paris, le 18 juin 2019

David Mahé, Administrateur, Syntec Conseil

marie claire

**CONNECTING
LEADERS CLUB**



THINK TANK **marie claire**

AGIR POUR L'ÉGALITÉ

POWERED BY CONNECTING LEADERS CLUB



ENGAGEMENTS



1. Atteindre l'égalité salariale :
 - Mettre en place une grille de salaire fixe pour le premier salaire d'embauche, en fonction du niveau d'études et des expériences professionnelles car c'est souvent sur le premier salaire que débute l'inégalité.
 - Assurer l'équité entre Femmes et Hommes dans les promotions, les notations de performance, et les grilles de salaires à tous les grades"
2. Garantir la part de variable annuel à 100% lors d'un congé parental (pas de pro-rata temporis)
3. Déployer dans chaque entreprise une formation gratuite sur les stéréotypes accessibles à chaque salarié
4. Sensibiliser les services de ressources humaines pour qu'ils encouragent les femmes à postuler à des postes à responsabilité. Les chefs d'entreprise doivent également exiger que les DRH leur présentent une shortlist pour chaque poste de direction comportant au minimum un profil féminin.
5. Un quota mixte devra également être mis en place pour les stagiaires et alternants.
6. Instaurer une politique de qualité de vie au travail, favoriser une culture d'entreprise plus inclusive avec un fonctionnement respectant les rythmes et les obligations de chacun :
 - Encourager une plus grande flexibilité dans les horaires du travail grâce entre autres au télétravail.
 - Organiser les réunions de network soit au petit-déjeuner soit au déjeuner et non entre 19h et 21h. Ne pas organiser de réunion / appel / conférence téléphonique avant 9h, ou au-delà de 18h

Paris, le 18 juin 2019

Louisa Renoux, Associée Services Financiers
PWC France

marie claire

