KLYMEO

Conformément aux articles L1141-1 à L1146-3 du Code du travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'entreprise Klyméo a mis en place un plan d'action en faveur de l'égalité, incluant notamment des mesures sur la rémunération équitable entre les sexes.

Ce plan d'action est affiché sur le panneau d'affichage obligatoire de l'entreprise.



🔷 Contexte

Klyméo affirme son engagement envers l'égalité par :
Une transparence salariale, garantissant que les rémunérations sont fixées selon les compétences, non selon le genre.
La flexibilité du travail, avec des horaires et des lieux adaptés aux contraintes personnelles, facilitant notamment la parentalité et l'équilibre pro/perso.
Une sensibilisation continue aux comportements discriminatoires, pour prévenir les biais sexistes en milieu de travail.
Une culture d'amélioration continue, portée conjointement par la direction et les RH.

🔷 Diagnostic à réaliser

Avant toute action, un état des lieux chiffré et objectif est nécessaire :
Répartition par sexe dans les effectifs, selon les postes, types de contrats et ancienneté, pour détecter des déséquilibres.
Analyse salariale : comparer les rémunérations hommes/femmes à poste équivalent pour identifier les écarts injustifiés.
Accès à la formation et aux promotions : évaluer si les femmes bénéficient des mêmes opportunités que les hommes.
Conditions de travail : vérifier si les équipements (sanitaires, EPI…) sont adaptés aux femmes et si les contraintes personnelles sont prises en compte.
Enquêtes internes : analyser les ressentis genrés pour comprendre les freins perçus à l'inclusion.

2. 🎯 Objectifs stratégiques

🔸 Quantitatifs

Augmenter la présence féminine dans les postes techniques/ouvriers traditionnellement masculins.
Supprimer 100 % des écarts de rémunération injustifiés, en se basant sur l'analyse objective des salaires.
Assurer une égalité d'accès aux formations et aux promotions, en traquant les biais dans les processus décisionnels.

🔸 Qualitatifs

Tolérance zéro pour toute forme de discrimination liée au genre, renforcée par des procédures RH claires.
Promouvoir une culture du respect et de la reconnaissance, en formant les managers à ces valeurs.
Mettre en lumière les réussites féminines dans les métiers techniques, pour inspirer et attirer d'autres talents féminins.

3. 🛠️ Actions concrètes

A. Recrutement et attractivité

Revoir toutes les offres d'emploi pour utiliser un langage inclusif, et éviter les critères genrés.
Participer à des forums et salons favorisant la féminisation du BTP, pour toucher des profils féminins.
Créer un système de parrainage entre femmes, favorisant l'entraide, la montée en compétence et la rétention.
Communiquer (réseaux, supports RH, événements) sur les parcours inspirants de collaboratrices, pour casser les stéréotypes.

B. Carrière & reconnaissance

Appliquer une grille salariale transparente, garantissant un traitement équitable à tous les niveaux.
Réaliser des audits de promotions pour identifier les éventuels biais sexistes dans les décisions managériales.
Mettre en place un tutorat croisé femmes-hommes, favorisant l'égalité d'accès à l'expérience et aux conseils de carrière.
Utiliser les systèmes de reconnaissance interne pour mettre en valeur la performance des femmes, notamment dans les fonctions techniques.

C. Conditions de travail & flexibilité

Maintenir une organisation du temps de travail souple (4 jours pour les ouvriers, 4.5 pour les ETAM).
Offrir la possibilité d'aménager les jours travaillés, afin de s'adapter à la parentalité ou à d'autres besoins personnels.
Adapter les locaux et équipements (ex. EPI conçus pour les femmes, sanitaires dédiés), afin d'assurer un environnement de travail égalitaire.
Réaliser des entretiens RH ciblés pour mieux comprendre les besoins spécifiques (ex : aménagement pour femmes enceintes, retour de congé maternité, etc.).

D. Sensibilisation & culture inclusive

Former les managers à la déconstruction des stéréotypes de genre, et aux mécanismes inconscients de discrimination.
Ajouter un module égalité femmes-hommes dans les formations diversité déjà existantes.
Intégrer l'égalité dans l'organisation du travail : répartition des tâches, traitement des incidents, positionnement dans les équipes.
Afficher des messages de sensibilisation sur tous les sites (affiches, écrans, intranet), pour normaliser l'engagement sur ces sujets.

4. 📊 Suivi, évaluation et transparence

Indicateurs de suivi clés :
Répartition H/F par métier, statut, site.
Évolution des écarts de salaire d'année en année.
Accès H/F aux formations et promotions.
Résultats de l'enquête annuelle d'inclusion.

Gouvernance du dispositif :
Suivi régulier assuré par le service RH.
Présentation annuelle des résultats et avancements aux salariés, pour garantir la transparence et l'adhésion collective.

5. 📢 Communication & valorisation

Interne :
Affichage des engagements dans les agences et ateliers (charte, extraits du plan d'action).
Intégration de l'égalité dans les réunions d'équipe (via un point d'info ou retour d'expérience).
Mise en place d'un canal confidentiel pour que les salariées puissent signaler toute situation sexiste, sans crainte de représailles.

Externe :
Intégration des engagements égalité dans les appels d'offres et les dossiers de réponse publics.
Valorisation sur le site web et dans les actions de recrutement, afin d'attirer plus de femmes candidates et de montrer l'engagement du groupe.

