

Annexe au RC

Objet de la consultation :

Référence de la consultation :

Dans le prolongement des avancées de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le pôle ministériel est engagé dans une démarche en faveur de la diversité professionnelle et pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Au-delà du respect des dispositions déjà incluses dans la présente consultation, le Secrétariat général du MATTE est également sensible aux actions conduites par ses fournisseurs, en particulier les attributaires/titulaires, dans ce domaine, au sein de leur entreprise.

Le Secrétariat général vous remercie de remplir et de transmettre ce questionnaire (en cas de groupement, un questionnaire par co-traitant).

Les réponses que vous voudrez bien nous fournir nous serviront à recueillir des bonnes pratiques susceptibles d'être partagées.

De même, l'absence de réponse n'aura aucune incidence sur l'exécution du marché.

Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2019, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous en envoyant un message à sad1.sas.daf.sg@developpement-durable.gouv.fr en rappelant les références ci-dessus.

Modalités de retour : Via PLACE ou autres modalités précisées dans la demande.

Nom de l'entreprise	
Secteur d'activité	
N° SIRET	
Adresse du siège social	
Responsable RH (nom)	
Référent-e RSE (nom)	
Référent-e « Egalité professionnelle » et/ou « Diversité »(nom)	
Courriel(s) de contact	
Effectif de l'entreprise	

A) Engagement de l'entreprise

1. Votre entreprise est-elle labellisée au titre de la diversité et de la lutte contre les discriminations au travail ? ☐ Oui ☐ Non
2. Votre entreprise est-elle labellisée au titre de l'égalité entre les femmes et les hommes ? ☐ Oui ☐ Non
3. Si vous avez coché Oui à la question 1 et/ou 2, merci d'indiquer le(s) label(s) ou les qualifications spécifiques détenues. (Cocher une ou plusieurs cases)
 - Label Afnor Egalité et/ou diversité ----- ☐
 - Label GEEIS Veritas----- ☐
 - ISO 9001 ----- ☐
 - Autres (préciser) :

4. Votre entreprise dispose-t-elle d'un plan d'action en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle ou, le cas échéant, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou d'une charte ?

☐ Oui

☐ Non

5. Si votre entreprise ne dispose pas d'un tel plan d'action, est-ce qu'elle en envisage un ?

☐ Oui, dans moins de 2 ans

☐ Oui, dans plus de 2 ans

☐ Oui, mais à une échéance inconnue

☐ Non. Cela n'est pas envisagé pour le moment.

6. Au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, quelle est la situation de votre entreprise ?

☐ L'entreprise respecte l'obligation d'emploi (au moins 6 % de travailleurs handicapés)

☐ L'entreprise verse une contribution annuelle

☐ L'entreprise a moins de 20 salariés

B) Les actions mises en œuvre ou envisagées (cochez au moins une action par axe)

1 ^{er} axe	Egalité professionnelle femmes/hommes	Action(s) choisie(s)
1	Action pour accroître la part des femmes au sein du personnel encadrant	<input type="checkbox"/>
2	Action pour accroître la mixité dans tous les métiers	<input type="checkbox"/>
3	Agir pour permettre aux femmes de s'inscrire dans des parcours qualifiants	<input type="checkbox"/>
4	Prévenir et lutter contre les stéréotypes, les préjugés, les violences sexuelles, les harcèlements et les agissements sexistes au travail	<input type="checkbox"/>
5	Autres à préciser <div></div>	<input type="checkbox"/>

2 ^{ème} axe	Diversité et lutte contre les discriminations	Action(s) choisie(s)
1	Accroître le nombre de stagiaires et d'apprentis	<input type="checkbox"/>
2	Action en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi	<input type="checkbox"/>
3	Développement de partenariats avec des associations pour diversifier le recrutement	<input type="checkbox"/>
4	Développement d'actions de sensibilisation ou de formation des agents sur ces sujets	<input type="checkbox"/>
5	Autres à préciser	<input type="checkbox"/>

--	--	--

3 ^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et parcours professionnels des personnes en situation de handicap	Action(s) choisie(s)
1	Agir pour accroître l'accès des personnes en situation de handicap à des postes d'encadrement	<input type="checkbox"/>
2	Agir pour permettre aux personnes en situation de handicap de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	<input type="checkbox"/>
3	Prévenir et lutter contre les discriminations liées au handicap	<input type="checkbox"/>
4	Améliorer l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap sur leur poste	<input type="checkbox"/>
5	Autres à préciser <div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 100%;"></div>	<input type="checkbox"/>

7. Quels sont les publics prioritairement visés par les actions de votre entreprise? (*plusieurs réponses possibles*)

- ✓ Femmes ----- ☐
- ✓ Jeunes (moins de 25 ans) ----- ☐
- ✓ Séniors (plus de 50 ans) ----- ☐
- ✓ Personnes en situation de handicap ----- ☐
- ✓ Personnes éloignées de l'emploi ----- ☐
- ✓ Habitants des quartiers prioritaires ----- ☐
- ✓ Autres (préciser) :

8. Si votre l'entreprise est concernée, quel est l'index de l'égalité salariale prévu par les articles 104 et 105 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ? (Dernier index publié :/100)*

 / 100

**Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1er mars.*

L'index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

L'écart de rémunération femmes-hommes,

L'écart de répartition des augmentations individuelles,

L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),

Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,

La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Plus d'informations : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>

C) Communication et suivi des actions en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

9. Quels outils de communication votre entreprise utilise-t-elle afin de valoriser les actions mises en œuvre ? (Cocher une ou plusieurs cases)

- Sites internet et/ou intranet ----- ☐
- Affichage dans les locaux ----- ☐
- Événements ponctuels ----- ☐
- Newsletters/emailing ----- ☐
- Formation dédiée ----- ☐
- Réunions d'information interne ----- ☐
- Autres (préciser) :

10. Votre entreprise a-t-elle mis en place des outils de suivi du résultat de ces actions en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, lesquels ?

D) Une action dont vous êtes fier ? Un retour d'expérience à partager ? C'est ici.