

## INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR 2022 AU TITRE DES DONNEES 2021

64/100

\*\*\*\*

## PLAN D'ACTION POUR FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Embauche et recrutement

---

#### Les objectifs à atteindre

Respecter le principe de non-discrimination dans l'ensemble de la procédure de recrutement

Diminuer les stéréotypes sexués attachés à certains métiers

Favoriser la mixité dans les différents métiers et niveaux hiérarchiques de l'entreprise

#### Plan d'action

- Respect du principe de non-discrimination dans la publication de nos offres d'emploi
- Examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail afin d'identifier ceux qui pourraient éventuellement être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès
- Sensibilisation des recruteurs à l'égalité de traitement et à la mixité
- Établissement d'un état des lieux des différents métiers pour déterminer ceux où les femmes et les hommes sont sous-représentés
- Engagement à présenter au responsable au moins une candidature féminine ou masculine sur les métiers où l'un des sexes est surreprésenté
- Partenariats avec les écoles, cabinets de recrutement, APEC... pour favoriser la mixité des viviers de recrutement : organisation des journées portes ouvertes au sein de l'entreprise, des rencontres avec les étudiants, accueillir davantage de stagiaires

## Formation et compétences

---

### Les objectifs à atteindre

A compétences égales, offrir un même accès à la formation à tous les salariés, en tenant compte des besoins des postes occupés et des souhaits exprimés par les agents.

Mobiliser les formations pour adapter l'évolution des compétences aux besoins, sécuriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.

### Plan d'action

- Recensement des souhaits de formation au cours des entretiens annuel d'évaluation
- Identification des salariés en difficulté et les postes où l'accès à la formation est limité, et s'engager sur un nombre minimal de formations afin de réduire les écarts avec les autres salariés et/ou les autres postes
- Mise en place des indicateurs de suivi des formations pour tous les salariés, à temps plein et à temps partiel
- Permettre un accès égal à la formation en adaptant l'organisation aux contraintes des salariés (lieux, horaires...) et en prenant en compte les personnels les moins qualifiés ; Développer la possibilité de formations sur site et/ou en e-learning afin de limiter les déplacements susceptibles d'être pénalisants pour les salariés à temps partiel et/ou ayant des contraintes familiales → organisation de formation intra-entreprises dès que c'est possible en présentiel ou en visioconférence
- Retour à leur poste ou à un poste similaire des salariées de retour de congé maternité ou parental. En cas d'évolution de leur poste, ces salariées bénéficieront de la formation nécessaire à leur adaptation.

## Promotion et mobilité

---

### Les objectifs à atteindre

Offrir, à compétences égales, les mêmes perspectives d'évolution de carrière aux femmes et aux hommes.

Permettre à chaque salarié, femme ou homme, de saisir les opportunités liées à la mobilité professionnelle.

### Plan d'action

- Identification les différents facteurs susceptibles de freiner l'évolution professionnelle dans l'entreprise
- Mise en place d'une cartographie en cours de finition
- Fixation des objectifs chiffrés de mixité dans les postes d'encadrement et/ou dans les activités stratégiques pour l'entreprise

- Réalisation d'entretiens après tous les congés longs (maternité, adoption, congé parental...)

## Rémunération effective et classification

---

### Les objectifs à atteindre

S'assurer de l'égalité de rémunération pour un même poste ou un poste de valeur égale, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes à l'embauche et lors des révisions de salaires

Procéder à un rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont constatés

### Plan d'action

- Elaboration d'une grille de salaires par métier et par région
- Mise à jour des fiches de postes, grille de classification
- Identification des situations identifiées comme pouvant potentiellement faire l'objet (ou ayant fait l'objet) d'un écart de classification ou de rémunération non justifié. Prévoir une enveloppe salariale dédiée à la réduction/suppression des écarts salariaux avérés entre hommes et femmes afin d'être en mesure de corriger les écarts non justifiés par des critères objectifs
- Réalisation d'un bilan annuel relatif aux embauches pour vérifier que sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche pour les femmes et les hommes a été du même ordre

## Sécurité, santé et conditions de travail

---

### Les objectifs à atteindre

Offrir aux salariés, femmes et hommes, une égale qualité de leurs conditions de travail

Limiter les risques liés à une mauvaise ergonomie du poste de travail.

### Plan d'action

- Etablir un diagnostic sur les conditions de travail par type de poste afin d'améliorer les conditions des femmes/des hommes sur des métiers identifiés
- Prise en compte les événements pouvant modifier les conditions de travail d'un salarié, notamment la grossesse et adapter les postes de travail en conséquence.
- Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes
- Adapter les conditions de travail des femmes enceintes en respectant la convention collective

## Harcèlement sexuel/sexisme

---

### Les objectifs à atteindre

L'égalité de traitement entre femmes et hommes n'est pas qu'un problème économique, elle demande également de prévenir le harcèlement moral et sexuel qui touche majoritairement les femmes.

### Plan d'action

- Etendre les règles sur le harcèlement sexuel et sexiste inscrites dans le Règlement Intérieur aux collaborateurs externes
- Lancer annuellement des enquêtes sur la qualité de vie au travail en y intégrant systématiquement des questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel
- Nomination d'une référente « harcèlement »
- Mise en place une procédure dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement sexuel ou de sexisme

## Articulation vie professionnelle et vie personnelle

---

### Les objectifs à atteindre

Adopter des modes d'organisation permettant de mieux articuler l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

### Plan d'action

- Respecter les horaires de travail, éviter les réunions trop tardives ou trop matinales (9h-18h), ne pas solliciter les salariés en dehors des horaires de travail (weekend, congés...), limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le weekend
- Veiller à la prise de congés (rtt) régulière des collaborateurs
- Anticiper des délais réalistes pour les différents projets