

PLAN D'ACTION 2023- 2024**4 volets majeurs :**

1. Rémunération: identifier, comprendre et agir contre les écarts de rémunération
2. Formations: Assurer l'égal accès à la formation
3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
4. Recrutement: valoriser l'égalité dans les phases de recrutement

1. Rémunération: identifier, comprendre et agir contre les écarts de rémunération

| <i>Objectif</i> | <i>Actions</i> | <i>Indicateurs</i> |
|--|--|--|
| Ajuster la politique salariale pour maintenir l'égalité ou résorber les inégalités salariales | Analyser et suivre les évolutions salariales annuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel. | Nombre de bilans sexués des augmentations individuelles réalisées ; Analyse des augmentations individuelles par sexe ; Analyse des salaires de base par sexe. |
| | Mener chaque année une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre. | Résultats chiffrés de l'étude. |
| | Contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions. | Répartition des augmentations individuelles, par sexe. |
| | Veiller à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération. | % de féminisation des salariés ayant bénéficié de l'attribution d'éléments variables de rémunération ; Montant moyen par sexe d'attribution des éléments variables de rémunération. |
| Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental) | Assurer la subrogation dans le cadre des congés maternité, adoption, paternité, donnant lieu à maintien de salaire. | Nombre de salariés concernés par sexe et par type de congés. |
| Favoriser l'exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes | Maintenir 100% du salaire net en cas de congé de paternité. | Nombre de salariés bénéficiaires du maintien de la rémunération. |

2. Formations: Assurer l'égal accès à la formation

| <i>Objectif</i> | <i>Actions</i> | <i>Indicateurs</i> |
|---|--|--|
| Maintenir à l'équilibre l'accès des femmes et des hommes à la formation | Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail. | Proportion de femmes dans les salariés ayant bénéficié d'une formation ; |

| | | |
|--|---|---|
| Former les managers à l'importance de l'égalité professionnelle | Sensibiliser et former les managers dans le cadre de leur parcours de formation par la mise en place d'actions de formation. | Nombre d'actions de sensibilisation et de formation. |
| Faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille | Privilégier les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail ; | Nombre de formations réalisées dans les locaux ; |
| | Eviter les départs en formation dès le dimanche soir (en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de formation) ; | Nombre de départs en formation hors temps de travail (et son évolution) ; |
| | Développement du recours au e-learning. | Nombre d'heures de formation dispensées en e-learning. |
| | Privilégier les formations courtes et modulaires | Nombre de formations par CSP et par sexe de courte durée sur le nombre total de formations réalisées. |
| | Privilégier les formations sur site ou à proximité (33, 40, 64). | % de formations externes faites dans la région (33, 40 et 64). |

| 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle | | |
|---|---|--|
| Objectif | Actions | Indicateurs |
| Favoriser le recours au temps partiel choisi | Etudier 100% des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail. | % de réponses favorables aux demandes de passage temps pleins -> temps partiel et vis-versa. |
| Assurer l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés | Aménager l'horaire de travail pour les salariés le jour de la rentrée scolaire de leurs enfants et les réunions scolaires (limite de 3 réunions scolaires par an/ enfant à charge). | Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement d'horaires. |
| | Limitier les réunions après 18H | Mettre en place une charte du temps de travail |
| | Sensibiliser les salariés à l'importance d'un bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnelle et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos/congés ainsi que l'équilibre entre vie privée/familiale et vie professionnelle. | Nombre d'actions de sensibilisation et de formation réalisées. |
| Améliorer les conditions de retour des salariés dans l'entreprise à l'issue de congés familiaux | Aménager les horaires de travail des parents d'enfants en bas age | Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement d'horaires. |
| | Réalisation d'entretien de reprise d'activité suite à un congé familial. | Nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien de reprise d'activité. |
| | Mise en place d'un parcours "re onboarding" pour le retour de congé familial | Nombre de parcours mis en place |

| 4. Recrutement: valoriser l'égalité dans les phases de recrutement | | |
|---|---|--|
| Objectif | Actions | Indicateurs |
| Développer la mixité des métiers et assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection des candidatures | Assurer la neutralité des offres d'emploi publiées | Nombre d'offres d'emploi analysées et validées |
| | Assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement | Proportion de femmes et d'hommes dans les campagnes de recrutement |
| | Renforcer l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidats du sexe sous-représenté en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution | enquête micro-vidéos Femmes |
| | Présenter au manager au moins une candidature féminine (ou masculine) sur les métiers identifiés dès lors qu'au moins une candidature féminine (ou masculine) correspondant aux critères de l'offre a été reçue | Nombre de candidat(e)s reçu(e)s par le manager Nombre de candidat(e)s recruté(e)s |
| | Former les managers et recruteurs au recrutement sans discrimination de sexe | Charte des bonnes pratiques sur le recrutement sans discrimination de sexe |
| | Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités, pour faire découvrir les métiers | Nombre de partenariats réalisés sur une année |
| | Missionner des personnes du sexe sous-représenté dans les métiers afin qu'ils en soient les ambassadeurs lors des forums des métiers, conférences écolés etc.. | Nombre d'interventions de femmes (ou d'hommes) à l'occasion de différents évènements (CFA, ambassadrices métiers dans les écoles...). |