

# PLAN D' ACTIONS

## EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES

### 2023

#### Objectifs :

- garantir le maintien de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise
- poursuivre la démarche de favorisation de la mixité professionnelle

Le bilan du plan d'actions égalité H/F a été effectué à l'occasion de la réunion CSE du 15/05/2023. Pour 2023, le plan d'actions, retenu par l'entreprise, définit ci-dessous les objectifs, les actions et les indicateurs associés dans les trois domaines suivants :

1. Rémunération
2. Accès à l'emploi
3. Conditions de travail

DOMAINES	OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS ASSOCIES
<b>1- Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Surveiller et corriger les éventuelles inégalités salariales H/F</li> <li>➤ Favoriser les revalorisations individuelles sans distinction de sexe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mener chaque année une étude sur les éventuels écarts de rémunération liés au genre et procéder aux ajustements nécessaires</li> <li>➤ Attribuer des revalorisations sur des critères objectifs et indépendants du sexe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Surveillance des salaires de base par niveau de classification et par sexe</li> <li>➤ Pourcentage d'hommes et femmes bénéficiaires d'une revalorisation individuelle chaque année</li> </ul>
<b>2- Accès à l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Maintenir l'égalité de traitement H/F dans le processus de recrutement CDI / CDD / intérimaires / alternants / stagiaires</li> <li>➤ Valoriser les compétences dans le processus de recrutement</li> <li>➤ Favoriser l'embauche en CDI des H et des F</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Formuler des offres d'emplois asexuées en veillant au choix des contenus et intitulés</li> <li>➤ Avoir recours à des critères de recrutement objectifs et basés sur les compétences (tests d'aptitudes)</li> <li>➤ Surveiller la proportion de CDD pour les deux sexes. / Maintenir un pourcentage d'embauches en CDI à 90% ou plus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proportion d'offres répondant aux critères de neutralité (objectif 100 %)</li> <li>➤ Proportion de stagiaires accueillis par sexe (mini 15% de stagiaires femmes)</li> <li>➤ Proportion de profils ateliers ayant expérimenté le test d'aptitude préalable aux recrutements (objectif 100 %)</li> <li>➤ Proportion d'embauches par sexe, type de contrats / temps partiels</li> </ul>
<b>3- Conditions de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Favoriser les conditions de travail des femmes</li> <li>➤ Faciliter l'équilibre vie familiale / vie professionnelle pour les femmes</li> <li>➤ Aménager le temps de travail des femmes enceintes à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse</li> <li>➤ Assurer une présence féminine secouristes sur l'ensemble des horaires de l'entreprise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Faire vivre la polyvalence</li> <li>➤ Maintenir une vigilance quant à l'exposition aux AT et MP</li> <li>➤ Favoriser les demandes de passage en horaires de journée pour les femmes qui en font la demande</li> <li>➤ Réduire le temps de travail journalier ou hebdomadaire en concertation avec la salariée</li> <li>➤ Elargir le nombre de femmes formées en les intégrant aux prochaines sessions de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Niveau de polyvalence effective H/F</li> <li>➤ Proportion d'hommes et femmes victimes d'AT ou ayant déclaré une MP</li> <li>➤ Pourcentage de bénéficiaires (objectif 100 %)</li> <li>➤ Nombre de femmes secouristes par type d'horaires (mini 1)</li> </ul>

#### Modalités de suivi :

Dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité H/F, un bilan est présenté au comité social économique une fois par an.

