



PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La loi du 9 novembre 2010 a modifié à compter du 1^{er} janvier 2012 le contenu du rapport afin d'y intégrer un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

La loi prévoit, par ailleurs, que le plan d'action fait suite à une analyse qui doit permettre d'apprécier pour chacune des catégories, la situation respective de femmes et des hommes au regard de huit domaines :

- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail
- La rémunération effective
- L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

A) Bilan des mesures prises antérieurement en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le bilan des actions mises en œuvre pour l'année 2011 fait apparaître que :

- 3.61% des femmes ont été promues par rapport à l'année 2010
- Le salaire de base moyen des femmes de la catégorie Employée est supérieur de 2.84% à celui des hommes de la même catégorie par rapport à 2010

B) Plan d'action arrêté, pour l'année à venir, en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article R.2242-2 du code du travail et compte tenu des résultats de l'analyse de base à l'établissement du présent plan, deux domaines d'action ont été retenus, parmi ceux figurant à l'article L.2323-47 du même code, pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

1 – L'EMBAUCHE

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du code du travail, un objectif de progression, ainsi qu'une action et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé.

a) Objectif de progression

L'objectif est de favoriser la prise de conscience des personnes chargées du recrutement afin de garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement par le respect des mêmes critères de sélection pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de ses qualifications, de ses perspectives d'évolution professionnelle, de son potentiel) et les critères requis pour occuper les emplois proposés.

b) Action

Définition : Mise en place d'un groupe de travail afin de traiter les résultats et de développer le cas échéant des mesures correctives.

Evaluation du coût de l'action : 2500 € (Temps passé pour le recrutement et les réunions)

Echéancier de l'action prévue : La Direction, le CODIR et la Délégation Unique du Personnel se réuniront tous les trimestres pour faire un point sur cette action.

c) Indicateur chiffré

- Nombre et répartition des postes proposés à l'embauche en CDI /CDD par emploi.
- Nombre et répartition de candidatures femmes et hommes et les entretiens effectués
- Nombre et répartition des embauches CDI, par sexe emploi catégorie
- Nombre et répartition des embauches CDD, par sexe emploi catégorie

2 – LA FORMATION

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du code du travail, un objectif de progression, ainsi qu'une action et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé.

a) Objectif de progression

Appliquer une politique de formation exempte de discrimination. Les femmes, comme les hommes pourront accéder dans les mêmes conditions à la formation.

Favoriser l'accès à la formation (en tenant compte des contraintes familiales) lorsque celle-ci se déroule sur plusieurs jours hors du domicile, par la mise en place de modalités pour atténuer ces difficultés.

b) Action

Définition :

- Communiquer les dates de formation au moins un mois avant le début de la session.
- Organiser des formations internes
- Privilégier les formations locales
- Mettre en place des formations à distance « E-learning »

Evaluation du coût de l'action : Budget de 5000 € (Temps passé sur l'organisation des formations internes, mise en place du E-Learning et temps des réunions)

Echéancier des actions : La Direction, le CODIR et la Délégation Unique du Personnel se réuniront tous les trimestres pour faire un point sur cette action.

c) Indicateur chiffré

- Nombre d'heures de formation par sexe catégorie et nature du contrat de travail.
- Nombre de salarié n'ayant pas suivi de formation pendant x années par sexe et catégorie.
- Répartition par sexe et catégorie du nombre d'heures de formation en interne, en externe ou en e-learning.

C) EVOLUTION DES PRATIQUES ET LUTTE CONTRE LES PREJUGES

L'évolution durable des comportements au quotidien implique des actions de sensibilisation pour faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

- *Actions de sensibilisation*

Le CODIR sera impliqué dans toutes les actions menées par la Direction afin de promouvoir l'Egalité entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'action sera présenté au Comité d'Entreprise et à l'ensemble des responsables hiérarchiques, afin qu'ils aient connaissance du dispositif et des possibilités accordées aux salariés en vue de garantir l'Egalité Professionnelle.

- ***Actions de communication***

Ce plan d'action fera l'objet auprès des salariés d'une campagne de communication par le biais d'une présentation globale des mesures mises en place par le CODIR et les responsables hiérarchiques ainsi que son dépôt sur le site internet de la société

DUREE ET MODALITES DE SUIVI DU PLAN D'ACTION

Date d'application : 1^{er} janvier 2012

Le présent plan d'action est conclu pour une durée d'un an. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Le 23 décembre 2011

M. GUILLEMET

Président

