

Les actions et mesures correctives ci-dessous résultent du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Le plan d'action a été approuvé à l'unanimité par les représentants du personnel lors de l'information-consultation du CSE le 14 février 2024.

INDICATEUR / DOMAINES D'ACTIONS	Objectifs de progression	Actions/mesures correctives	Indicateurs chiffrés de suivi
Indicateur 1	Equilibre des rémunérations à l'embauche	Garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, à postes, diplômes, expérience et compétences requises pour un poste équivalent. Une attention particulière est portée sur les recrutements de candidat(e)s sans expérience professionnelle.	Eventail des rémunérations par catégorie socioprofessionnelles et par genre pour les salariés entrés en cours d'année (moins d'1 an d'ancienneté)
	Garantir un niveau égal de rémunération.	Veiller à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps notamment lors des processus de révision salariale. De manière générale, la société s'appliquera à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées aux périodes de congés maternité ou d'adoption.	Indicateur relatif à l'écart de rémunération
Indicateur 2	Objectif de maintien de la note maximale (35/35)	Poursuite des actions actuelles : Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale annuelle, les éventuels écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs entre les femmes et les hommes à situation professionnelle identique (même niveau de responsabilité, de compétences et de maîtrise du poste), seront analysés afin d'être supprimés	Indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations
Indicateur 4	Objectif de maintien de la note maximale (15/15)	Poursuite des actions actuelles : L'évolution du salaire de base du ou de la salarié(e) bénéficiaire d'un congé maternité/paternité ou d'adoption est au moins égale aux augmentations collectives et à la moyenne des augmentations individuelles pratiquées pour sa catégorie dans le cadre de la politique salariale annuelle de l'entreprise	Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
Indicateur 5	Améliorer le nombre de salariés du genre sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (0 femme en 2023)	1/Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences de l'expérience et de la performance individuelle. 2/Un suivi particulier des femmes sera opéré concernant l'accès au dispositif de promotion et notamment lorsque le potentiel de développement professionnel aura été identifié, de manière à leur donner pleinement leur chance, après des périodes d'absence liées à la parentalité. 3/Toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera examinée favorablement.	- Nombre de promotions dans une catégorie supérieure par année civile et répartition par genre - Part des salarié(e)s promu par rapport au nombre total des salarié(e)s de la catégorie (H/F confondus et distincts) - Nombre de demandes de passage à temps partiel sur un poste d'encadrement.