

Plan d'action sur l'Egalité Professionnelle et Qualité de Vie et Conditions de Travail au sein de la société SEGULA ENGINEERING

Préambule

Dans un contexte où l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demeure un enjeu sociétal majeur, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont rencontrées lors de 7 réunions en date des 5 avril, 2 et 23 mai, 10 et 27 septembre, 9 octobre 2024 et 19 novembre 2024, dans l'optique de négocier et signer un accord sur l'Egalité Professionnelle, la Qualité de Vie et les Conditions de Travail au sein de la société SEGULA ENGINEERING.

C'est donc dans le prolongement de ces négociations que la société SEGULA ENGINEERING souhaite réaffirmer son engagement ferme en faveur de cette cause dans le cadre du présent plan d'action.

A travers ce plan d'action, la société a à cœur de capitaliser sur les mesures qui avaient été discutées et intégrées dans l'accord soumis à la signature des Organisations Syndicales mais n'ayant pas recueilli une adhésion majoritaire des organisations syndicales pour être applicable.

La société SEGULA ENGINEERING étant en effet convaincue que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue un levier essentiel pour l'innovation, la cohésion sociale et la réussite collective, a donc souhaité mettre en place plusieurs mesures permettant de promouvoir cette égalité, de réduire les disparités pouvant exister et d'encourager la diversité au sein de notre entreprise.

Ainsi les mesures mises en place par la société au travers du présent plan d'action visent à atteindre des objectifs dans les domaines d'action suivants :

- L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle
- La santé et les conditions de travail
- Le recrutement et la rémunération
- La formation
- La promotion professionnelle

Préambule	1
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	4
<i>Objectif de progression 1 : Créer un environnement favorable aux salariés ayant des enfants</i>	4
<i>Action n°1 : Autorisation d'absence rentrée scolaire</i>	4
<i>Action n°2 : Congé enfant(s) malade(s)</i>	5
<i>Action n°3 : Accompagnement de la grossesse de la salariée</i>	6
<i>Action n°4 : Accompagner le départ et le retour des congés maternité ou d'adoption</i>	7
<i>Action n°5 : Accompagner le retour de congé (maternité ou parental) des collaboratrices allaitantes</i>	8
<i>Action n°6 : Accompagnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant</i>	8
<i>Action n°7 : Préparer et accompagner le retour du salarié en congé parental à temps plein</i>	9
<i>Objectif de progression n°2 : Soutenir les salariés reconnus travailleurs handicapés dans la vie quotidienne</i>	10
<i>Action - Faire bénéficier aux salariés reconnus travailleurs handicapés de chèques emploi service universel</i>	10
<i>Objectif de progression n°3 : Accompagner les évolutions de vie des collaborateurs</i>	10
<i>Action : Accompagner le déménagement des salariés</i>	10
ARTICLE 3. SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	11
<i>Objectif de progression n°1 : Améliorer les conditions de travail des salariées souffrant d'une pathologie grave liée au cycle menstruel</i>	11
<i>Action : Accroître le nombre de jours en télétravail des salariés souffrant d'une pathologie grave liée au cycle menstruel</i>	11
<i>Objectif de progression n°2 : Favoriser le bien-être au travail</i>	12
<i>Action : Mise à disposition des collaborateurs de guides de bonnes pratiques</i>	12
<i>Objectif de progression n°3 : Améliorer les conditions de travail des salariés reconnus travailleurs handicapés</i>	12
<i>Action - Accroître le nombre de jours en télétravail des salariés reconnus travailleurs handicapés</i>	12
ARTICLE 4. LE RECRUTEMENT ET LA REMUNERATION	12
<i>Objectif de progression : Favoriser la féminisation dans tous les métiers de l'entreprise où les femmes sont sous-représentées</i>	13
<i>Action n°1 : Favoriser la prise de conscience et lutter contre les stéréotypes femmes / hommes</i>	13
<i>Action n°2 : Garantir des évolutions de rémunérations au cours de la vie professionnelle sans distinction de sexe</i>	14
<i>Action n°3 : Rémunérer les salariés sans tenir compte des congés pour maternité ou adoption</i>	14

ARTICLE 5. LA FORMATION

15

Objectif de progression : Garantir le même accès à la formation pour tous les salariés 15

Action 1 : Assurer la mixité dans les parcours de développement et tendre à la parité, en lien avec la représentation des femmes dans l'effectif de l'entreprise, en matière d'accès à la formation 15

Action 2 : Développer l'offre digitale de formations et la proposer en priorité aux collaborateurs éprouvant des difficultés à suivre des formations en présentiel 15

ARTICLE 6. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

16

Objectif de progression : Garantir aux femmes et aux hommes l'accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière. 16

Action : Veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotions (changement de coefficient, évolution de fonction) soit proportionnel aux effectifs 16

ARTICLE 7. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DU PLAN D'ACTION

16

ARTICLE 8. SUIVI DU PLAN D'ACTION

17

ARTICLE 9. PUBLICITE DU PRESENT PLAN D'ACTION

17

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés de la société SEGULA ENGINEERING, quelles que soient la nature de leur contrat de travail, et les fonctions exercées.

ARTICLE 2. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu central pour assurer le bien-être au travail des salariés.

Consciente de cet enjeu, la société se fixe les objectifs suivants :

Objectif de progression 1 : Créer un environnement favorable aux salariés ayant des enfants

Action n°1 : Autorisation d'absence rentrée scolaire

Le jour de la rentrée scolaire, les collaborateurs ayant des enfants scolarisés de la maternelle jusqu'à l'entrée au collège (6ème incluse) bénéficient d'une autorisation d'absence dans les conditions suivantes :

- Pour les parents d'enfants scolarisés en maternelle : une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée est accordée aux parents ;
- Pour les parents d'enfants scolarisés de l'école primaire jusqu'à l'entrée au collège (6^{ème} incluse) : une autorisation d'absence rémunérée de deux heures est accordée aux parents d'enfants.

Cette autorisation d'absence pourra être accordée séparément à chacun des deux parents s'ils travaillent tous les deux au sein de la société.

Ces autorisations d'absence ne sont pas cumulables. En cas de fratrie scolarisée en maternelle, école primaire et jusqu'à l'entrée au collège en 6ème incluse, le collaborateur bénéficiera pour l'ensemble de la fratrie de l'autorisation d'absence la plus avantageuse qu'il pourra fractionner en cas de rentrées échelonnées.

Cette autorisation d'absence n'est pas subordonnée à une condition d'ancienneté.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ces dispositions devra en informer au préalable et au minimum deux jours ouvrés avant, son Responsable Hiérarchique et son Responsable Ressources Humaines par courriel et en obtenir l'autorisation.

Une communication est adressée chaque année au cours de l'été pour informer de cette possibilité de s'absenter.

Indicateur chiffré :

- *Nombre d'absences pour motif rentrée scolaire*

Action n°2 : Congé enfant(s) malade(s)

Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence est indispensable auprès d'un enfant malade, une autorisation d'absence d'une journée par an (fractionnable en 2 demi-journées), pour chaque enfant et ce, jusqu'à la veille des 11 ans de l'enfant.

Dans le cas où les deux parents travailleraient au sein de la société, chacun des deux parents pourrait bénéficier d'une autorisation d'absence d'une journée par an (fractionnable en 2 demi-journées) pour chaque enfant et ce, jusqu'à la veille des 11 ans de l'enfant.

Cette autorisation d'absence n'est pas subordonnée à une condition d'ancienneté.

Un justificatif établi par un médecin prévoyant que l'état de santé de l'enfant requiert la présence d'un parent devra être fourni pour justifier l'absence.

A défaut de justificatif, il faudra poser un autre type d'absence (congrés payés, jours de disponibilité, etc.) sur le portail des absences a posteriori (le jour suivant l'absence).

Par ailleurs, le collaborateur devra également informer de son absence son responsable hiérarchique et son Gestionnaire Ressources Humaines par courriel.

Indicateur chiffré : Nombre de jours posés / Répartition Femmes / Hommes

Action n°3 : Accompagnement de la grossesse de la salariée

- Les autorisations d'absence pour consultations et examens médicaux

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les consultations prénatales obligatoires prévues par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique. Ces absences peuvent être prises sur le temps de travail auquel cas elles n'entraîneront aucune diminution de la rémunération.

Le salarié conjoint de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

- Les réductions d'horaire durant la grossesse

Les femmes enceintes bénéficieront des réductions d'horaires ci-dessous :

- A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes rémunérées par jour travaillé ;
- A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 45 minutes rémunérées par jour travaillé.

La réduction d'horaire doit être déterminée au préalable avec l'accord exprès de la hiérarchie de l'intéressée.

Aussi, la salarié et son responsable doivent fixer ensemble les modalités de la réduction, étant précisé qu'elle peut être fixée soit à la prise de poste (matin ou midi), soit à son départ (matin ou soir).

Indicateurs chiffrés :

- *Nombre de femmes ayant déclaré leur état de grossesse*
- *Nombre de femmes enceintes ayant bénéficié d'une réduction de leur horaire*

Action n°4 : Accompagner le départ et le retour des congés maternité ou d'adoption

Afin de garantir un accompagnement adapté au départ en congé maternité ou d'adoption et de faciliter le retour dans les meilleures conditions, un entretien entre le salarié et son manager sera réalisé avant son départ en congé.

Cet entretien devra être organisé au minimum six semaines avant la date prévisible de départ en congé.

L'entretien aura pour objectif de préparer le départ en congé du salarié mais également d'aborder les conditions de retour et de reprise de l'activité ainsi que les dates prévisibles de ce retour.

Par ailleurs, pour favoriser une reprise d'activité dans des conditions optimales, un entretien de retour de congé sera organisé avec le salarié au plus tard un mois après son retour effectif de congé maternité ou d'adoption. Cet entretien qui sera réalisé conjointement par le Responsable des Ressources Humaines et le manager (ou le responsable opérationnel) sera constitué de deux parties :

- Un temps d'échange avec le manager (ou le responsable opérationnel) et le Responsable Ressources Humaines pour faire le point sur l'actualité et la reprise d'activité :
 - o Le manager présentera au collaborateur les évolutions éventuelles intervenues au sein de l'équipe, les projets en cours ainsi que tous aspects techniques ou organisationnels nécessitant une actualisation des connaissances du salarié
 - o Le Responsable des Ressources Humaines informera le salarié des nouveaux accords ou règles RH qui ont été mis en place durant son absence.
- Un entretien **professionnel** réalisé avec le manager. Cet entretien est décorrélé de la campagne des entretiens annuels lorsqu'il est réalisé hors campagne.

Indicateurs chiffrés :

- *Nombre total de congés maternité/adoption*
- *Nombre d'entretiens réalisés avant départ en congé maternité/adoption*
- *Nombre d'entretiens réalisés au retour du congé maternité/adoption*

Action n°5 : Accompagner le retour de congé (maternité ou parental) des collaboratrices allaitantes

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les femmes allaitantes disposent à cet effet d'une heure par jour rémunérée durant les heures de travail dans les conditions suivantes :

- Soit la collaboratrice aura la possibilité de répartir l'heure en deux périodes de 30 minutes à utiliser le matin et l'après midi
- Soit la collaboratrice aura la possibilité d'utiliser cette heure en une seule fois pour allonger sa pause déjeuner

Afin de bénéficier de ce dispositif, la salariée devra informer son manager et le service RH des modalités souhaitées lors de l'entretien de retour de congé (maternité ou parental).

Tout changement des modalités devra respecter un délai de prévenance de 48 heures et être validé par le manager.

La salariée devra également transmettre mensuellement au service RH, un justificatif attestant de l'existence d'un allaitement (facture en lien avec l'allaitement, attestation sur l'honneur...).

Indicateurs chiffrés :

- *Nombre total de collaboratrice ayant bénéficié du dispositif*

Action n°6 : Accompagnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Lorsqu'un salarié remet son courrier demandant son congé de paternité au service Ressources Humaines, un courrier accusant réception de sa demande lui sera envoyé.

Ce courrier précisera l'ensemble des droits dont bénéficie le collaborateur durant la période de son congé.

Pendant la durée du congé de paternité, les collaborateurs dont l'ancienneté minimale est de 2 ans dans l'entreprise bénéficieront du maintien de leur salaire de base à hauteur de 100% (exclusion faite de toutes les primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature).

Si le collaborateur atteint les deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de son congé de paternité, il pourra percevoir l'allocation fixée pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif (préalable) de l'allocation minimum par la sécurité sociale.

Indicateurs chiffrés :

- *Nombre d'hommes ayant pris un congé naissance*
- *Nombre d'hommes ayant pris des jours de congé paternité*

Action n°7 : Préparer et accompagner le retour du salarié en congé parental à temps plein

Pendant un congé parental à temps plein, le contrat de travail est suspendu.

Le salarié recevra un courrier de la Direction des Ressources Humaines pour l'informer qu'il a la possibilité de continuer à bénéficier du régime « frais de santé » en vigueur, à condition d'en faire la demande directement auprès de MERCER et sous réserve de s'acquitter de la part salariale et patronale de la cotisation mensuelle.

L'entreprise s'engage à préparer le retour du salarié à l'issue d'un congé parental en organisant obligatoirement au maximum dans le mois qui suit le retour, un entretien avec le responsable hiérarchique et le RRH.

Cet entretien est constitué de deux parties :

- Un temps d'échange avec le manager et le Responsable Ressources Humaines pour faire le point sur l'actualité et la reprise d'activité :
 - o Le manager présentera au collaborateur les évolutions éventuelles intervenues au sein de l'équipe, les projets en cours ainsi que tous aspects techniques ou organisationnels nécessitant une actualisation des connaissances du salarié
 - o Le Responsable des Ressources Humaines informera le salarié des nouveaux accords ou règles RH qui ont été mis en place durant son absence.
- Un entretien professionnel réalisé avec le manager. Cet entretien est décorrélé de la campagne des entretiens annuels lorsqu'il est réalisé hors campagne

Indicateur chiffré : Nombre de salariés reçus en entretien par rapport au nombre de salariés de retour de congé parental à temps plein.

Objectif de progression n°2 : Soutenir les salariés reconnus travailleurs handicapés dans la vie quotidienne

Action - Faire bénéficier aux salariés reconnus travailleurs handicapés de chèques emploi service universel

Les collaborateurs confrontés dans leur vie quotidienne à une situation de handicap pourront bénéficier des mesures suivantes :

- Les collaborateurs ayant fait connaître leur qualité de travailleur en situation de handicap en fournissant leur RQTH à jour pourront bénéficier sur l'année de chèques emploi service universel d'un montant de 500 €uros pris en charge à 100% par la Direction ;
- Les collaborateurs ayant à charge un enfant souffrant d'un handicap pourront bénéficier sur l'année, sur présentation des justificatifs permettant de prouver la qualité d'enfant à charge en situation de handicap, de chèques emploi service universel d'un montant de 200 €uros pris en charge à 50 % par la Direction et à 50 % par le salarié.

Pour pouvoir bénéficier de ces mesures, le collaborateur devra prendre attache auprès du référent Handicap de l'entreprise.

Indicateur chiffré : Nombre de salariés ayant bénéficié de chèques emploi service

Objectif de progression n°3 : Accompagner les évolutions de vie des collaborateurs

Action : Accompagner le déménagement des salariés

Afin d'accompagner le déménagement des collaborateurs lié à une mutation géographique volontaire sollicitée par le collaborateur, une journée d'absence rémunérée sera accordée aux collaborateurs qui en feront la demande.

Cette autorisation d'absence est accessible à tous les collaborateurs en CDI, CDIC et CDD.

Cette autorisation d'absence est accordée dans les conditions suivantes :

- Le collaborateur doit justifier d'un changement d'adresse
- Le collaborateur peut bénéficier d'une journée d'absence par tranche de 3 ans (hormis la mutation à l'initiative de la société). L'appréciation de ce délai se faisant à la date d'anniversaire du déménagement.

Indicateur chiffré : Nombre de journée de déménagement ayant été accordées sur l'année N

ARTICLE 3. SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La société considère que la santé et le bien-être des salariés constituent des priorités essentielles pour garantir un environnement de travail inclusif, respectueux et performant.

Consciente de ces enjeux, la société se fixe les objectifs suivants :

Objectif de progression n°1 : Améliorer les conditions de travail des salariées souffrant d'une pathologie grave liée au cycle menstruel

Action : Accroître le nombre de jours en télétravail des salariées souffrant d'une pathologie grave liée au cycle menstruel

Afin de mieux accompagner les collaboratrices souffrant d'une pathologie grave liée au cycle menstruel, un dispositif de télétravail dérogatoire leur sera accordé. Ainsi, jusqu'à une semaine maximum par mois (soit 5 jours de télétravail consécutifs intégrant le ou les jours hebdomadaires de télétravail de la collaboratrice) pourra être accordée aux collaboratrices concernées. Cette autorisation dérogatoire sera accordée dans les conditions suivantes :

- Le télétravail sera accordé sur validation du manager et à la condition que le poste ou l'activité de la collaboratrice soit compatible avec le télétravail conformément aux critères d'éligibilité au télétravail en vigueur au sein de l'entreprise.
- Cette autorisation dérogatoire de télétravail sera accordée pour une durée de 6 mois renouvelable sur présentation par la collaboratrice, d'un certificat médical établi par un médecin. Un nouveau certificat médical devra être fourni pour chaque demande de renouvellement.

Les salariées souffrant d'une pathologie grave liée au cycle menstruel remplissant toutes les conditions et souhaitant bénéficier de cette autorisation dérogatoire de télétravail devront effectuer leur demande de télétravail auprès de leur manager avec copie le service RH.

Indicateur chiffré : Le nombre de collaboratrices souffrant d'une pathologie grave liée au cycle menstruel bénéficiant de ce dispositif.

Objectif de progression n°2 : Favoriser le bien-être au travail

Action : Mise à disposition des collaborateurs de guides de bonnes pratiques

Afin de favoriser un environnement de travail qui valorise le bien-être de chaque collaborateur, la Direction met à disposition des collaborateurs sur MySEGULA plusieurs guides de bonnes pratiques visant à promouvoir des règles et un cadre de travail respectueux, harmonieux et inclusif.

Les guides mis à disposition des collaborateurs sont les suivants :

- Les règles d'Or d'e-mails
- Les bonnes pratiques de Qualité de Vie au Travail
- Les bonnes pratiques des réunions à distance ou en présentiel

Indicateur : Mise à disposition des guides sur l'intranet de l'entreprise

Objectif de progression n°3 : Améliorer les conditions de travail des salariés reconnus travailleurs handicapés

Action - Accroître le nombre de jours en télétravail des salariés reconnus travailleurs handicapés

Une journée supplémentaire de télétravail par semaine sera accordée à titre dérogatoire aux salariés ayant fait reconnaître auprès de l'entreprise leur qualité de travailleur handicapé.

Cette journée supplémentaire de télétravail sera accordée sur validation du manager aux collaborateurs reconnus travailleurs handicapés et à la condition que le poste ou l'activité du collaborateur soit compatible avec le télétravail conformément aux critères d'éligibilité au télétravail en vigueur au sein de l'entreprise.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés remplissant toutes les conditions et souhaitant bénéficier d'une journée supplémentaire de télétravail par semaine devront effectuer leur demande de télétravail conformément aux règles du dispositif de télétravail signé en vigueur au sein de l'entreprise

Indicateur Chiffré : Le nombre de collaborateurs en situation de handicap bénéficiant d'une journée de télétravail supplémentaire

ARTICLE 4. LE RECRUTEMENT ET LA REMUNERATION

La société SEGULA ENGINEERING favorise la mixité des recrutements exempte de toute discrimination pour garantir aux hommes et aux femmes les mêmes critères d'embauche,

fondés sur les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle et considère que l'égalité salariale constitue un des fondements de l'égalité professionnelle.

La société se fixe l'objectif suivant :

Objectif de progression : Favoriser la féminisation dans tous les métiers de l'entreprise où les femmes sont sous-représentées

Action n°1 : Favoriser la prise de conscience et lutter contre les stéréotypes femmes / hommes

Afin de favoriser le recrutement de femmes, le choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi fera l'objet d'une vigilance particulière sur la terminologie et les stéréotypes, incluant l'insertion automatique de la mention H/F.

Par ailleurs, la Direction s'engage à suivre et à analyser annuellement le taux de féminisation au sein des métiers de l'entreprise, en portant une attention particulière aux postes où les femmes sont actuellement sous-représentées.

Afin d'accroître la mixité et de favoriser le recrutement des femmes dans ces métiers, l'entreprise s'engage à promouvoir activement sa participation à divers événements et initiatives externes, tels que :

- Des forums et salons de recrutement spécialisés
- Des journées dédiées à la promotion des métiers techniques et scientifiques auprès des femmes
- Des partenariats avec des associations et des établissements d'enseignement encourageant l'orientation des femmes vers des filières d'ingénierie

Ces actions auront pour objectif d'accroître le taux de recrutement des femmes dans l'ensemble de nos métiers, et plus particulièrement dans ceux où le taux de féminisation est actuellement faible, en soutenant une démarche proactive et inclusive dans les processus de recrutement et de sensibilisation.

Indicateurs chiffrés :

- 100 % des intitulés de poste devront indiquer la mention Hommes/Femmes.
- Nombre de femmes embauchées par statut (ETAM /CADRE) et % de femmes dans chaque statut (ETAM /CADRE) par rapport à l'existant à la date de signature de l'accord

Action n°2 : Garantir des évolutions de rémunérations au cours de la vie professionnelle sans distinction de sexe

La société s'engage à mesurer annuellement les rémunérations des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié entre salariés des 2 sexes, à compétences, à niveau de responsabilité équivalents, de même classification et à ancienneté identique sur le poste.

Indicateurs chiffrés :

- 100 % des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes occupant la même fonction avec une classification et une ancienneté similaire seront étudiés par les équipes RH au moment de la campagne annuelle des NAO
- Nombre d'augmentation de salaire par sexe
- Salaires moyens comparés par tranche d'âge, par coefficient et par sexe de l'année N
- Salaires moyens comparés par tranche d'âge, par coefficient et par sexe de l'année N et comparés à l'année n-1

Action n°3 : Rémunérer les salariés sans tenir compte des congés pour maternité ou adoption

Afin de garantir aux femmes de retour d'un congé de maternité ou d'adoption le bénéfice d'une augmentation équivalente à la moyenne des augmentations ayant été versées sur la période de leur absence pour cause de maternité par les collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle (Employés, Techniciens et Agents de maîtrise, Cadres et Ingénieurs), les parties signataires conviennent donc de mettre en place le dispositif suivant :

- Les femmes n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation salariale dans le cadre de la campagne annuelle des revalorisations salariales bénéficieront donc à leur retour de congé maternité d'une augmentation individuelle à hauteur de 50€ bruts mensuels
- Celles ayant bénéficié d'une revalorisation salariale dans le cadre de la campagne annuelle des revalorisations salariales inférieure à 100 € bénéficieront à leur retour de congé maternité d'une augmentation individuelle de 30 € bruts mensuels
- Celles ayant bénéficié d'une revalorisation salariale dans le cadre de la campagne annuelle des revalorisations salariales supérieure à 100 € bénéficieront à leur retour de congé maternité d'une augmentation individuelle de 10 € bruts mensuels.

Indicateurs chiffrés :

- Augmentation de 100 % des salariées de retour de congé maternité ou d'adoption
- Nombre de salariées de retour de congé maternité ou adoption ayant été augmentées sur l'année N

ARTICLE 5. LA FORMATION

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'employabilité permettant l'accès des femmes et des hommes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

L'entreprise s'attache à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours.

Un salarié ayant des enfants à charge peut rencontrer plus de difficultés qu'un autre salarié de l'entreprise pour suivre une formation, qui peut se dérouler dans un centre de formation éloigné du domicile du salarié ou se dérouler sur plusieurs jours.

La société se fixe l'objectif suivant :

Objectif de progression : Garantir le même accès à la formation pour tous les salariés

Action 1 : Assurer la mixité dans les parcours de développement et tendre à la parité, en lien avec la représentation des femmes dans l'effectif de l'entreprise, en matière d'accès à la formation

Indicateur chiffré : Nombre de formations et nombre d'heures de formation suivies par les femmes et par les hommes.

Action 2 : Développer l'offre digitale de formations et la proposer en priorité aux collaborateurs éprouvant des difficultés à suivre des formations en présentiel

Indicateur chiffré : Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation à distance (e-learning, classe virtuelle)

ARTICLE 6. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière. La mixité doit être favorisée à tous les niveaux du parcours professionnel, notamment pour l'accès aux postes à responsabilité.

La formation, les qualifications, la performance, la compétence et l'expérience professionnelle doivent être des critères déterminants dans l'attribution des postes disponibles, quel que soit leur niveau.

La société se fixe l'objectif suivant :

Objectif de progression : Garantir aux femmes et aux hommes l'accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Action : Veiller à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotions (changement de coefficient, évolution de fonction) soit proportionnel aux effectifs

La mixité doit être favorisée à tous les niveaux du parcours professionnel, notamment pour l'accès aux postes à responsabilités.

Les décisions d'évolution de carrière doivent être prises sans tenir compte du genre, de la situation familiale, d'une interruption d'activité ou d'un travail à temps partiel.

Indicateur chiffré : le nombre de changements de fonction de catégorie supérieure avec la répartition femmes hommes accordées par statut.

ARTICLE 7. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de la validation par la DREETS.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 13 février 2025.

Il cessera de plein droit de produire ses effets automatiquement à l'expiration du délai d'un an, sans qu'il soit nécessaire de procéder à quelque procédure de préavis ou de dénonciation que ce soit.

ARTICLE 8. SUIVI DU PLAN D'ACTION

Le suivi de l'ensemble des dispositions évoquées ci-dessus (actions et indicateurs) dans chacun des domaines d'action retenus sera assuré par la commission formation, développement des compétences professionnelles et égalité professionnelle et fera l'objet d'une communication annuelle auprès du comité social et économique.

La Direction assure que les indicateurs définis pourront être suivis à partir des moyens techniques ou documentaires disponibles.

ARTICLE 9. PUBLICITE DU PRESENT PLAN D'ACTION

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent plan d'action signé sera transmis à chacune des organisations syndicales sur version électronique.

Un exemplaire dématérialisé du présent plan d'action signé sera transmis aux services de l'administration sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail, ainsi qu'un exemplaire original au greffe du conseil de prud'hommes compétent par voie postale.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Rueil-Malmaison, le 13 février 2025

Pour l'entreprise

Madame Stéphanie L'HERRON, Directrice des Ressources Humaines

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. L'HERRON', written over a faint horizontal line.