

**PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Préambule

L'entreprise SATT Nord affirme sa volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la fois dans le cadre de sa Responsabilité Sociale et Environnementale mais aussi dans l'optique d'assurer l'attractivité, l'enrichissement collectif et la performance économique.

En application de la réglementation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent plan d'actions, vise à définir les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre au travers notamment des thèmes suivants :

- Le recrutement,
- La rémunération,
- L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Un bilan de ces objectifs sera réalisé à l'issue de la durée de ce plan d'actions.

Article 1 : Champ d'application

Le présent plan d'actions s'applique au personnel de l'entreprise.

Article 2 : Le recrutement

L'entreprise affirme sa volonté d'appliquer une politique d'embauche exempte de toute forme de discrimination liée au sexe, à la maternité, à la paternité ou à la parentalité et affirme son attachement au principe de l'égalité de traitement dans l'accès à l'ensemble des emplois ouverts au recrutement.

2.1 Les offres d'emploi et de stages sans distinction de sexe

Tous les postes à pourvoir au sein de l'entreprise (CDI, CDD, alternance et stage) sont ouverts aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

De ce fait, il est porté une attention certaine aux intitulés et termes utilisés sur les offres et publications d'emploi afin de permettre, sans distinction, la candidature des femmes et des hommes.

Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences requises. En aucun cas, elles ne devront mentionner le sexe du (de la) candidat(e) recherché(e), ni directement ni indirectement.

Cet engagement sera communiqué auprès des partenaires externes de recrutement (cabinets de recrutement et établissements d'enseignement notamment) afin de garantir la mixité des candidatures.

Objectif : Favoriser la mixité des candidatures.

Action : Le service RH rédigera les offres d'emploi de telle sorte qu'elles permettent la candidature des femmes et des hommes et s'assurera que les prestataires de recrutement appliquent cette action.

Indicateur : 100% des offres d'emploi publiées seront exemptes de toute mention liée au sexe, y compris dans le visuel des annonces. Coût estimé : nul.

2.2. Un processus de recrutement neutre et égalitaire

Le processus de recrutement se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes. L'entreprise garantit l'application de critères objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, reposant uniquement sur les compétences et expériences professionnelles.

Ces dispositions s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des salarié(e)s en alternance, ainsi que pour les mobilités internes.

Article 3 : Rémunération

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

Dans le respect de ce principe, la situation de chaque collaborateur est considérée sur la base d'éléments objectifs et en particulier indépendants de tout critère lié au sexe.

A cet égard, l'entreprise s'assure que les salaires d'embauche sont strictement égaux entre les femmes et les hommes, étant uniquement fondés sur la formation, l'expérience et les responsabilités du (de la) nouvel(le) embauché(e).

Par ailleurs, chaque année, c'est ce même principe qui guide les décisions relatives aux augmentations individuelles. Ainsi l'entreprise garantit un niveau de rémunération équivalent entre les femmes et les hommes, uniquement basé sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Dans ce même esprit, l'entreprise s'assure que la détermination de la gratification du stage ou du salaire de l'alternant(e) sont strictement égaux entre les hommes et les femmes.

Une analyse des niveaux de rémunération des femmes et des hommes sera réalisé chaque année.

Objectif : Réduire les écarts significatifs de rémunération entre les femmes et les hommes constatés au sein de l'entreprise.

Indicateur : 100% des écarts injustifiés de rémunération corrigés. Coût estimé : interne.

Article 4 : Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'entreprise réaffirme son engagement pour l'égalité professionnelle en s'assurant que la parentalité ne constitue pas un frein à la carrière professionnelle des salarié(e)s.

Il est rappelé que pour neutraliser ou réduire l'impact de la parentalité sur la rémunération effective des salariés, les salariés bénéficient de 5 jours de congés rémunérés pour enfant malade sur présentation d'un certificat médical, par année civile.

4.1 Le départ et le retour de congé maternité/d'adoption, paternité ou parental

Le congé maternité/d'adoption, paternité ou parental fait partie de la vie privée mais aussi professionnelle des salarié(e)s. Le congé parental concerne tous les salariés de l'entreprise, hommes ou femmes, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Afin de préparer le départ en congé maternité/d'adoption, paternité ou parental, l'entreprise proposera à tout(e) salarié(e) qui le souhaite, d'être reçu(e) en entretien, par son supérieur hiérarchique et/ou le/la Responsable Ressources Humaines avant son départ en congé.

Cet entretien permettra au responsable hiérarchique et au (à la) salarié(e) d'estimer ensemble les conditions de déroulement de la période de grossesse, d'organiser le départ en congé et de recueillir les éventuels souhaits pour la reprise d'activité afin de pouvoir anticiper et préparer au mieux son retour (congé parental d'éducation à temps plein, à temps partiel, organisation des congés payés avant ou après le retour...)

De même, à l'issue du congé maternité/d'adoption, paternité ou parental, ou avant son terme à la demande du (de la) salarié(e), il (elle) sera reçu(e) par son supérieur hiérarchique et/ou le/la Responsable Ressources Humaines afin d'envisager ensemble les conditions de son retour.

En donnant des informations et les moyens d'une bonne réintégration dans le poste et l'équipe, cet entretien permettra, au retour du (de la) salarié(e), de favoriser la reprise du travail.

Objectif : Prendre en considération les changements de la situation personnelle et les souhaits du (de la) salarié(e). Prendre les mesures qui peuvent être nécessaires pour adapter le travail avant le départ et assurer le remplacement. Favoriser la reprise du travail au retour du congé maternité/d'adoption, paternité ou parental.

Action : Chaque année, le/la Responsable Ressources Humaines établira un état des lieux des entretiens qui devaient être réalisés et des entretiens réellement réalisés.

Indicateur : 100% des salarié(e)s qui le souhaitent seront reçu(e)s par leur responsable hiérarchique et/ou le/la Responsable Ressources Humaines avant leur départ/retours de congés maternité/d'adoption, paternité ou parental. Coût estimé : nul.

4.2 Prendre en compte la parentalité dans l'organisation du temps de travail

Lorsqu'un(e) salarié(e) est amené(e) à participer à une formation/réunion, il peut arriver que l'organisation de sa journée nécessite un aménagement spécifique de ses horaires, en lien avec son organisation personnelle et familiale, pour pouvoir s'y rendre.

Ainsi, pour éviter d'engendrer des contraintes supplémentaires d'organisation personnelle, l'entreprise anticipera l'organisation de réunions collectives professionnelles (séminaire, événement convivial) /formations ayant lieu en présentiel en veillant à ne pas les programmer de manière trop matinale (avant 8h30) ou tardive (après 17h30).

A défaut, un délai de prévenance de deux semaines sera observé afin de laisser la possibilité de s'organiser.

Objectif : Favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation/réunion collective (séminaire, évènement convivial). Veiller à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions collectives professionnelles/formations.

Action : L'ensemble des collaborateurs, hommes et femmes, sera averti au minimum 2 semaines à l'avance de l'organisation d'une formation ou d'une réunion collective professionnelle.

Indicateur : 100% des formations/réunions collectives ont été planifiées au minimum 15 jours avant leur démarrage et 100% des participants ont été informés avant leur démarrage.

Article 5 : Durée et modalités de suivi

Le présent plan d'actions est conclu pour une durée d'un an. Il prendra effet à compter du lendemain de son dépôt.

Ce plan d'action constituant un ensemble indivisible, la remise en cause d'une de ses dispositions reviendrait à le dénoncer dans son ensemble.

Le suivi de ce plan d'actions sera assuré par le/la Responsable Ressources Humaines.

Article 6 : Dépôt et publicité

Dès sa conclusion, le présent plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera déposé en deux exemplaires (une version papier par LRAR et une version électronique (nordpdc-ut59l.accord-entreprise@direccte.gouv.fr) à la DREETS à l'initiative de l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Fait à Lille, le 23 avril 2024

Fabrice LEFEBVRE
Président