

## EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES PLAN D' ACTIONS



### PRÉAMBULE

Le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit : de l'embauche à l'évolution de carrière, en passant par la rémunération et l'accès à la formation, doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels objectifs, indépendants de tout critère lié au sexe.

La société INTERSON-PROTAC veut d'ores et déjà démontré son implication sur la question de l'égalité professionnelle, en instituant une parité au sein de son Comité de Direction mis en place sur l'année 2022.

Depuis 2019, les entreprises sont invitées à mesurer leur performance en matière d'égalité professionnelle et à publier le résultat de leur "index égalité Femmes Hommes" sur leur site internet.

Cet index, exprimé par une note sur 100 avec un minimum admissible de 75 points, est composé de cinq indicateurs traitants :

1. Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2. Des proportions de femmes et d'hommes augmentés
3. Des proportions de femmes et d'hommes promus
4. Du pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congé maternité
5. Du nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la société

Les index de la société INTERSON-PROTAC ont donc été calculés au titre des années 2019, 2020 et 2021.

### Synthèse index égalité femme homme

	<i>Nbre de points maximum</i>	<i>Résultat obtenu en 2020 pour 2019</i>	<i>Résultat obtenu en 2021 pour 2020</i>	<i>Résultat obtenu en 2022 pour 2021</i>
✓ <i>Indicateur 1</i> Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (1° de l'article D. 1142-2)	40	0	INCALCULABLE	21
✓ <i>Indicateur 2</i> Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes	35	35	25	35
✓ <i>Indicateur 3</i> Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé	NC 15	NC 15	NC INCALCULABLE	NC 15
✓ <i>Indicateur 4</i> Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)	10	5	5	5
	100	55	67	76

La politique sociale et l'engagement de la société INTERSON-PROTAC a permis d'améliorer significativement la note globale de l'index Egalité Professionnelle chaque année.

En 2021, la fusion des trois entités juridiques « Audiologie » a permis d'avoir une vision plus juste de notre situation sur le sujet de l'égalité Femmes/Hommes au sein de l'entreprise et d'adapter notre plan d'actions et notre politique RH déjà très active sur le sujet.

Néanmoins, l'indice égalité professionnelle (défini par la loi) n'a pas atteint le niveau minimum de 85 points mais se situe entre 75 et 85 points, ce qui nécessite, en application de l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

La société INTERSON-PROTAC entend réaffirmer sa détermination quant à la nécessité d'assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés quel que soit leur sexe et de lutter contre toutes les discriminations.

Elle s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirme leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes. Elle reconnaît la mixité et la diversité professionnelle, à tous les niveaux. L'égalité professionnelle permet de renouveler les sources de recrutement, diversifier les profils et les compétences, dynamiser les équipes au travail et constituer un facteur de croissance économique. De même, l'égalité professionnelle valorise l'image de l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et des partenaires financiers et constitue un formidable facteur d'attractivité pour les futurs collaborateurs.

## OBJET DU PRESENT DOCUMENT

Le présent document a pour objet :

- de fixer des objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- de développer des actions concrètes et de faire évoluer les pratiques et comportements en faveur d'une meilleure équité et qualité de vie au travail.

Pour rappel, les entreprises ayant obtenu une note d'index, en 2022 au titre de 2021, comprise entre 75 et 85 points, doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

Des actions permettant d'améliorer la note d'index, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne une note globale au moins égale à 85 points, doivent être mises en place et suivies via des indicateurs chiffrés. Au moins trois domaines d'actions doivent être choisis parmi les domaines d'actions suivants (rémunération incluse) :

- Recrutement
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Sécurité et santé au travail
- Rémunération effective
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Pour l'année 2021, le diagnostic a été présenté et discuté lors de la réunion du CSE extraordinaire du 18 février 2022.

L'analyse de l'index ne fait pas apparaître de déséquilibres importants entre les femmes et les hommes mais la société doit améliorer sa note d'index sur :

- L'indicateur 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
- L'Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

La société INTERSON-PROTAC a donc décidé de retenir, en plus du critère Rémunération obligatoire, les domaines d'actions suivants :

- Recrutement
- Classification
- Rémunération effective

## OBJECTIFS DE PROGRESSION

### 1. RECRUTEMENT

La société INTERSON-PROTAC convient qu'il est important de rappeler le principe existant dans l'entreprise. En effet, INTERSON-PROTAC s'attache, dans ses recrutements, à ne prendre en compte que des critères liés aux compétences, savoir-être et leur adéquation au poste de travail et à ne réaliser aucune discrimination liée à l'âge, au sexe, à l'état de santé, l'apparence physique etc., ou à l'un des 23 critères de discrimination définie par le Code Pénal (L 225-1 et suivants).

- **Objectifs** : renforcer le principe d'égalité des candidats lors des phases de recrutement et maintenir l'équilibre des femmes et des hommes dans l'effectif de l'entreprise.
- **Actions à mener** :
  - ✓ Rédaction des offres d'emploi de telle sorte que tout candidat, femme ou homme, puisse se projeter dans le poste proposé
  - ✓ Rédaction de profils de poste et publication neutres des offres d'emploi ne faisant apparaître aucun terme discriminant tant dans leur intitulé que dans leur contenu
  - ✓ Sensibilisation des salariés participant au processus de recrutement aux principes d'égalité et de mixité
  - ✓ Vigilance du service RH, associé à chaque recrutement, que les questions posées aux candidats lors des entretiens d'embauche aient pour seul objectif d'évaluer leur adéquation au poste et qu'elles ne comportent aucun caractère discriminant
  - ✓ Promotion de la mixité dans les différentes équipes

### 2. CLASSIFICATION

- **Objectifs** : analyser puis refondre les classifications de l'ensemble des collaborateurs, en application de la nouvelle grille de classification de la Convention Collective Métallurgie, afin d'harmoniser les classifications et d'adapter celles-ci en fonction :
  - Des connaissances
  - du niveau d'autonomie
  - de la complexité de l'activité
  - de la contribution

- de l'encadrement/coopération
- de la communication

Cet objectif va au-delà de l'obligation conventionnelle d'évolution des classifications. En effet, par cette action, le société INTERSON-PROTAC souhaite valoriser le travail de chacun et réduire les inégalités qui pourraient exister entre les femmes et les hommes au sein de sa structure.

○ **Actions à mener :**

- ✓ Analyse de l'existant / Etat des lieux
- ✓ Analyse et compréhension des nouvelles grilles de classification conventionnelle
- ✓ Création de fiches de poste et mise en place d'actions de GPEC (harmonisation des intitulés de postes, cartographies de métiers et des compétences ...)
- ✓ Mise en conformité avec la nouvelle grille de classification

**3. REMUNERATION EFFECTIVE**

- **Objectifs :** assurer une égalité des salaires entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expériences et de compétences professionnelles.

○ **Actions à mener :**

- ✓ Analyse et cartographie des métiers et des compétences
- ✓ Respect de l'égalité de traitement lors de l'embauche
- ✓ Respect de l'égalité de traitement lors des phases d'évolution salariales
- ✓ Mise en conformité avec la nouvelle grille de classification telle qu'elle est établie par la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie et maintien des minima conventionnels applicables
- ✓ Neutralisation des périodes de congé maternité ou paternité dans l'évolution de la rémunération

## SENSIBILISATION ET ACTIONS DE COMMUNICATION

Favoriser l'égalité professionnelle et la diversité au sein d'une entreprise passe par une sensibilisation active de tous les acteurs de l'entreprise. En effet, l'évolution durable des comportements implique des actions de sensibilisation pour faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

La mise en œuvre des actions du présent document nécessite une sensibilisation des acteurs de l'entreprise aussi bien au niveau, des dirigeants, des ressources humaines, des managers et du personnel.

Ces actions de sensibilisation portent notamment sur :

- La présentation des enjeux de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise ;
- La présentation du présent document ou du plan d'action et ses objectifs ;
- La prévention de discrimination et des comportements stéréotypés qui y conduisent ;
- L'accompagnement et le déploiement auprès de nos managers des prérequis en matière d'égalité professionnelle et de la diversité ;

Cette sensibilisation sera réalisée par tous moyen, affichage, mails, workshop et relayée par les managers.

Tous propos déplacés ou discriminatoires, sont reprobés et pourront faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

6

## DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN PLACE DU PLAN D' ACTIONS

Nos objectifs de progression seront :

- Présentés pour information au Comité Social et Economique
- Déclarés aux services de la DREETS via le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)
- Publiés, sur le site internet de l'entreprise, sur la page où sont publiés l'index et les résultats obtenus à chaque indicateur. Ils resteront en ligne jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un index au moins égal à 85 points.
- Communiqués aux salariés par voie d'affichage

Ce plan d'actions est établi pour une durée déterminée d'un an et prend effet le 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour se terminer automatiquement au 31 août 2023.

Fait à Congénies, le 11 juillet 2022.