

Plan d'action Index égalité professionnel 2025-2028

1. Actions lancées en 2024

a. Charte du retour de congé maternité

l'équipe RH a rédigé une Charte du retour de congé maternité pour rappeler aux collaboratrices dans cette situation, l'ensemble des dispositifs légaux dont elles bénéficient. L'objectif est de rassurer les collaboratrices à leur retour de leur congé maternité et d'informer l'ensemble des collaborateurs y compris les managers sur les règles à respecter.

Cette Charte a été présentée au CSE de septembre 2024, cette présentation figure au compte-rendu de cette réunion.

Nous avons désormais un budget spécifique consacré aux augmentations au retour du congé maternité, ce qui nous a permis de réviser les salaires fixes des 4 collaboratrices revenues de congé maternité en 2024.

b. Révision du processus des augmentations annuelles

En 2024, nous avons revu notre processus des augmentations annuelles pour lui donner plus de transparence et d'équité.

La plupart des revues salariales ont désormais lieu lors de la même campagne pour l'ensemble des équipes. Ces revues ont lieu à l'issue du processus d'évaluation professionnelle et doivent être corréliées avec la performance des collaborateurs et des collaboratrices, et à réception des résultats, un travail de contrôle sur l'équité est effectué par l'équipe RH pour veiller à la bonne répartition des augmentations.

Ce processus nous a permis d'augmenter plus de femmes que d'hommes en 2024 et d'obtenir 35/35 points sur l'index.

2. Plan d'action 2025-2028

L'objectif de ce plan d'action est d'améliorer l'index égalité professionnelle femmes-hommes à un score de 90/100 ou plus d'ici 3 ans et d'instaurer une culture d'équité durable.

Année 1 : Diagnostic approfondi & mise en conformité

1. Évaluation de la situation

- Réaliser un audit interne sur les 5 indicateurs de l'index.

- Identifier les écarts par métier, niveau, âge, ancienneté, etc.
- Interroger les salariés via un baromètre diversité/équité.

2. Mise en conformité

- Vérifier l'absence d'écarts injustifiés de salaires à l'embauche et en cours de carrière.
- Pesée de l'ensemble des postes pour établir un salaire minimum pour chacun des postes et mise en place d'une commission avec des représentants du personnel et réunion 2 fois par an
- S'assurer que les retours de congé maternité sont suivis d'une augmentation si d'autres salariés en ont reçu une.

3. Actions prioritaires

- Sensibilisation des managers : lors du mois du Management (en septembre chaque année) lancement en septembre 2025 de sessions de formation à la non-discrimination, aux biais inconscients, et aux entretiens d'évaluation équitable.
- Continuer à travailler sur des processus RH plus transparents sur les promotions et les augmentations.
- Afficher une grille de salaires anonymisée par poste suite au projet de pesée des postes.

Indicateurs de suivi :

- Score index égalité actuel.
- % femmes dans chaque niveau hiérarchique.
- Taux de retour congé maternité avec augmentation.

Année 2 : Équité dans les parcours et la rémunération

1. Correction des écarts salariaux

- Mettre en place un budget de rattrapage salarial ciblé pour corriger les écarts injustifiés dans le cadre du budget 2026.
- Appliquer un suivi annuel systématique des écarts.

2. Promotion et visibilité des talents féminins

- Mettre en œuvre un programme de mentorat/marraine pour les femmes identifiées à potentiel dans le cadre du plan de développement 2026.
- Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité : objectifs chiffrés (40 % de femmes managers d'ici 2 ans).

- Revoir les critères de promotion pour qu'ils valorisent la performance et non la disponibilité.
- Révision des contrats avec les cabinets de recrutement pour que pour chaque recrutement il y ait un représentant de chaque genre dans la liste des candidats sélectionnés.

3. Politique RH plus inclusive

- Adapter les horaires pour soutenir l'équilibre vie pro/perso. et préparation d'une Charte sur l'équilibre vie pro/perso en 2026.
- Encourager les hommes à prendre leurs congés parentaux.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'augmentations/promotions par genre.
- Écart salarial moyen à poste équivalent.
- Taux de femmes dans le top 10 des salaires.

Année 3 : Culture d'équité et ancrage durable

1. Évaluation et amélioration continue

- Réaliser un bilan de mi-parcours avec les partenaires sociaux.
- Réviser les actions en fonction des retours et de l'évolution de l'index.

2. Communication et transparence

- Publier annuellement les résultats de l'index et les mesures prises.
- Valoriser les réussites (portraits de collaboratrices, témoignages).

Indicateurs de suivi :

- Score de l'index égalité.
- Progression des indicateurs de satisfaction sur l'égalité.
- Parité dans les comités décisionnels.