LA COMPAGNIE BIO ET NATURE

PLAN D'ACTIONS RELATIF A L'ÉGALITÉ FEMME / HOMME SUITE A L'ACCORD SIGNE SUR CET ITEM

Nouveaux engagements pris par les signataires dans le domaine de l'embauche, les classifications et les promotions internes :

- Sortir les métiers des catégories sexuées : indiquer au féminin et au masculin les intitulés de fonction (Exemple « Directrice / Directeur ») dans les annonces de recrutement, et dans cet ordre (féminin d'abord puis masculin) et non « Directeur (h/f) ».
- Écrire au féminin (commencer par le féminin) et au masculin les intitulés de fonctions sexuées dans les descriptions de fonction et les contrats de travail (Exemple : Assistante ou assistant).
- En faire de même pour les contrats de travail (Exemple : « Acheteuse ou acheteur »).
  Concernant l'enregistrement dans nibelis, (et donc visible sur les fiches de paie), laisser l'intitulé basique au masculin (Minuscule sauf la première lettre), afin d'avoir une « harmonisation pour les statistiques).
- Laisser la possibilité au choix de chacun sur la signature mail / courrier.

Nouveaux engagements pris par les signataires dans le domaine de la formation et les qualifications

- En complément des démarches déjà mises en place, il est prévu une communication complémentaire sur le CEP, en s'assurant pour les femmes qu'elles l'ont bien lu : échange individuel avec chaque femme et la RH (responsable formation)
- La direction s'engage en outre à proposer à toutes les femmes une liste de MOOC disponibles dans le domaine du développement personnel.

Nouveaux engagements pris par les signataires dans le domaine des rémunérations effectives

- Adapter l'index égalité femmes / hommes – critère 1 rémunération, à nos « CSP » internes
- Sensibiliser les responsables avant AI (augmentation individuelle) pour favoriser les femmes globalement, ou rester équilibré selon la situation étudiée avant les AI.

Nouveaux engagements pris par les signataires dans le domaine des promotions professionnelles

- Ajouter un indicateur au bilan social : nombre de promotions par sexe
- Afin d'aller plus loin sur la valorisation des évolutions de carrière des femmes, lorsque la news internes met en avant une femme, nous lui poserons des questions complémentaires sur l'organisation vie privée / vie

professionnelle ; si elles ont ressenti une discrimination, comment elles ont réussi à passer outre pour évoluer … (si elles veulent bien y répondre) permettant ainsi d'inciter d'autres femmes à suivre ces exemples.

- Sensibiliser les managers aux « stéréotypes » via une campagne de communication sur les « stéréotypes »

Nouveaux engagements pris par les signataires dans le domaine des conditions de travail & l'articulation entre vie professionnelle, vie sociale et vie familiale & la santé et la sécurité au travail

- Pour libérer la parole en cas de besoin compléter d'un homme les « référents harcèlement »
- Adapter les indicateurs de suivi sociaux mensuels (turn over et absentéisme) par sexe
- Mettre en place des procédures de prévention du harcèlement : process d'enquête interne lorsque de tels phénomènes apparaissent.
- Campagne de communication sur le harcèlement (qu'est-ce que le harcèlement sexuel / les agissements… / le process interne en cas de difficultés rencontrées, les lignes d'écoutes qui existent …)
- Sensibiliser les équipes sur l'Inégalité Femme / Homme « en général » (se sentir concerné) : campagne de communication sur les statistiques générales du gouvernement.
- Traquer le sexisme ordinaire qui sous-estime l'importance des femmes. Exemple : j'ai une petite mission pour toi (le mot « petite », interdire toute blague sexiste, allusion) et sanctionner systématiquement les paroles et comportements inadéquats avérés.
- Communiquer auprès des hommes sur le congé paternité, le congé parental, les temps partiels

ANNEXE 1 – GRILLE CSP INTERNE RETENUE POUR LE CALCUL DE L'INDEX EGALITE FEMME HOMME SUR LES REMUNERATIONS

Distinguer à minima les cadres forfait heures / forfait jour :

- ETAM Niveau 1 & 2 & 3
- Cadre niveau 1 & 2 (forfait heures)
- Cadre niveau 3 (Forfait jour)

Dès que la société atteint les 75 personnes, faire une distinction au regard des niveaux de la CCN, ce qui donne 5 catégories : ETAM Niveau 1 / ETAM Niveau 2 / Cadre niveau 1 / Cadre niveau 2 / Cadre niveau 3

Dès que la société retrouve un effectif de 100 personnes et plus, faire une distinction au regard des niveaux et sous niveaux (plus fin dans les comparaisons de responsabilités) au niveau des employés, ce qui donnerait 8 niveaux : ETAM Niveau 1-1 / ETAM Niveau 1-2 / ETAM Niveau 1-3 / ETAM Niveau 2-1 / ETAM Niveau 2-2 / Cadre niveau 1 / Cadre niveau 2 / Cadre niveau 3

Enfin, si la société dépasse 150 personnes, avoir cette même précision chez les cadres, ce qui donnerait 11 niveaux : ETAM Niveau 1-1 / ETAM Niveau 1-2 / ETAM Niveau 1-3 / ETAM Niveau 2-1 / ETAM Niveau 2-2 / Cadre niveau 1 / Cadre niveau 2 -1 / Cadre niveau 2 - 2 / Cadre niveau 2 - 3 / Cadre niveau 3 - 1 / Cadre niveau 3 - 2