

NATUREO

EXTRAIT DU PLAN D'ACTION DE LA DIRECTION – LISTE DES ACTIONS

- Sortir les métiers des catégories sexuées concernant les recrutements : 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) »
- Ecrire 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 : vendeuse / vendeur)
(A noter : pas de modification sur l'outil « Nibelis » (donc ni sur les fiches de paie, ni sur les contrats et autres avenants et conventions tripartites liés à nibelis par publipostage, qui est indiqué par défaut au masculin, afin de permettre les analyses statistiques obligatoires de fin d'année.)
Et laisser le choix à chacun de féminiser leur signature dans les mails, courriers... (démarche individuelle)
- Sur des fonctions en déséquilibre sexué d'effectif, orienter les recrutements pour tendre à l'équilibre
Exemple : si 2 candidatures (une femme / un homme) à compétences équivalentes, pour les fonctions de vendeuse / vendeur CCA et employée polyvalente / employé polyvalent : privilégier les hommes jusqu'au retour à l'équilibre
Exemple : si 2 candidatures (une femme / un homme) à compétences équivalentes, pour les fonctions de bouchère / boucher et d'encadrant magasin, spécifiquement cadre : privilégier les femmes jusqu'au retour à l'équilibre
- Lorsque la news interne met en avant une femme, il lui sera posée des questions complémentaires sur l'organisation vie privée / vie professionnelle, si elle souhaite y répondre.
- Sensibiliser les managers aux « stéréotypes » via une campagne de communication sur les « stéréotype »
- Adapter l'indicateur tranche d'âge du bilan social aux tranches d'âge de l'index égalité femmes / Hommes
- Ajouter dans les indicateurs du bilan social : le nombre de promotions par sexe et par poste
- Déployer une communication dédiée sur les différents dispositifs de formation : CEP, VAE, CPF... et l'envoyer à toutes les femmes.
- La direction s'engage en outre à proposer à toutes les femmes une liste de MOOC disponibles dans le domaine du développement personnel.
- Consulter les représentants du personnel sur l'adaptation de l'index égalité femmes / hommes – critère 1 rémunération, à nos « CSP » internes (tel que défini en annexe 1) et ce dès l'index de l'année 2022.
- Favoriser l'augmentation des niveaux employés (majoritairement féminin) vs niveau AM / Cadre (majoritairement masculin) lors des augmentations générales.
- Sensibiliser les responsables avant AI (augmentation individuelle) pour favoriser les femmes globalement jusqu'au retour à l'équilibre, puis veiller à l'équilibre des évolutions.
- Compléter d'un homme les « référents harcèlement », (actuellement il n'y qu'une seule femme).
- 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
- Suivi annuel de l'avancement de ses mesures et de leur résultat

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

catégorie socio professionnelle (CSP)	tranche d'âge
E1/E2/E3	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
employés E4	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
employés E5	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
employés E6	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
employés E7	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
techniciens et agents de maîtrise AM1	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
techniciens et agents de maîtrise AM2	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
Ingénieurs et cadres C1	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus
Ingénieurs et cadres C2	moins de 30 ans
	30 à 39 ans
	40 à 49 ans
	50 ans et plus