

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

### PREAMBULE

L'entreprise Centrale Innovation réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes, notamment en octroyant les mêmes droits pour le personnel féminin et masculin en matière de parentalité. L'entreprise a mis en place une démarche volontariste visant à respecter cette égalité en maintenant, par exemple, la rémunération dans le cadre du congé paternité, par usage de juillet 2011 (pour rappel, la CCN prévoit seulement le maintien de la rémunération en cas de congé maternité). Elle reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Après consultation de la délégation unique du personnel de l'entreprise, il a été décidé ce qui suit pour une durée d'un an, à compter de la date de signature du présent plan d'action.

### Article 1 : OBJECTIF

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle des hommes et des femmes a pour objet de se fixer des objectifs de progression dans trois domaines choisis parmi les domaines suivants :

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Rémunération effective
- Articulation entre activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

Les trois domaines choisis sont les suivants :

- Formation
- Rémunération effective
- Articulation entre activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

## Article 2 : ACTIONS MISES EN OEUVRES

Afin d'atteindre cet objectif, l'entreprise met en œuvre les actions suivantes :

### Article 2.1 : Formation

L'entreprise garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle quel que soit le type de formation. L'entreprise assure de manière égale l'accès aux formations que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel. L'entreprise s'attache à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours. L'entreprise veille à organiser autant que possible des formations sur site ou à proximité, ainsi que les formations à distance.

Les indicateurs de suivi sont : répartition par sexe et par catégorie professionnelle du nombre d'heures d'action de formation réalisé et du nombre de salarié concerné.

### Article 2.2 : rémunération effective

L'entreprise s'engage à veiller à ce que les femmes et les hommes employés au sein de la société perçoivent une rémunération équivalente pour un poste équivalent et bénéficient d'une évolution de rémunération identique, tout en prenant en compte les performances individuelles.

Les indicateurs de suivi seront : la rémunération moyenne mensuelle par sexe et par catégorie. Le nombre de revalorisations individuelles par sexe et par service.

### Article 2.3 : Articulation entre activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

En matière d'égalité professionnelle, il existe aussi un nouvel axe de progrès : l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Le législateur s'intéresse au bien-être des salariés avec des engagements forts de la part des entreprises pour l'équilibre des temps de vie.

avec des engagements forts de la part des entreprises pour l'équilibre des temps de vie. Mieux prendre en compte les sujets liés à la parentalité, permet aussi une prise de conscience des managers, de la Direction, et plus largement, a un impact sur l'organisation globale de toute l'entreprise.

1. L'entreprise s'engage à faciliter le passage à temps partiel ainsi que le retour au travail à temps plein. Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes accès à la formation et des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein.

L'indicateur de suivi sera : la répartition par sexe des salariés à temps partiel.

2. L'entreprise s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité ne puisse constituer un frein à l'évolution de carrière. Des entretiens avant le départ en congé et après le retour de congé seront réalisés avec le supérieur hiérarchique et/ou le responsable des ressources humaines. Au cours de ces entretiens, les thèmes abordés seront entre autres : le remplacement du salarié, les modalités de reprise (temps partiel, aménagement d'horaires), les besoins en formation, les souhaits d'évolution ou de mobilité... De même l'entreprise s'engage à faciliter la prise de congé pour enfant malade.

Les indicateurs de suivi seront : la répartition par sexe des salariés en congé parental, le nombre de congés paternité pris dans l'année en rapport avec le nombre théorique. Le nombre de congés pour enfant malade.

3. L'optimisation du planning des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps du personnel. L'entreprise s'engage, dans la mesure du possible, à planifier des réunions dans la plage 9h-17h, compatible avec les contraintes familiales, favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et programmer les réunions lorsque les participants peuvent être présents (éviter les journées d'absence des personnes travaillant à temps partiel).

L'indicateur de suivi sera : une enquête annuelle auprès des salariés pour le suivi de cet engagement.

4. L'articulation des temps est un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle. Les salariés expriment de plus en plus leur besoin d'ajustement dans l'organisation du temps de travail hebdomadaire. L'entreprise laisse la possibilité au salarié à temps plein d'aménager ses horaires de travail sur 4,5 jours (Accord d'entreprise sur le temps de travail de janvier 2011).

Le constat a été fait que la plupart du temps, ce sont les femmes qui demandent cet aménagement, et celles-ci choisissent de ne pas venir travailler le mercredi après-midi. Les hommes sont très peu nombreux à opter pour ce mode d'organisation.

L'entreprise s'engage à mieux relayer l'information auprès de l'ensemble des salariés concernant cette possibilité d'aménagement d'horaire en amorçant un changement des mentalités dans l'entreprise (en déculpabilisant les salariés qui souhaiteraient demander cette organisation).

Les indicateurs de suivi seront : le nombre de demande d'aménagement d'horaire de travail par sexe.

#### Article 3 : MODALITE DE SUIVI

Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes présente le constat et l'évolution des indicateurs retenus. Il est présenté annuellement à la DUP au cours du 1<sup>er</sup> semestre de l'année civile lors du rapport annuel.

#### Article 4 : MODALITE DE COMMUNICATION

Le présent document sera communiqué à l'ensemble du personnel par affichage sur le panneau prévu à cet effet dans l'accueil de Centrale Innovation et sur l'espace privé du site internet de Centrale Innovation.

#### Article 5 : FORMALITES

Le présent document sera déposé, dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, auprès de la DIRECCTE, ainsi que du Conseil de prud'hommes de Lyon.

A Ecully, le 27 avril 2015

Bénédicte MARTIN  
Présidente du Directoire

