



PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel. Ce plan d'action constitue une nouvelle étape dans notre politique RH et intègre pleinement nos engagements RSE.

Parce que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue autant un enjeu stratégique qu'un levier de performance économique et sociale, EYREIN INDUSTRIE vise, par le présent plan d'action, plusieurs objectifs dans les domaines d'action suivants :

- Rémunération effective
- Embauche
- Conditions de travail

Le présent plan d'action détaille les actions que la société EYREIN INDUSTRIE entend mener pour assurer l'égalité et atteindre des nouveaux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, toutes les démarches entreprises au sein de la société doivent intégrer la question de l'égalité professionnelle. Ceci dans l'objectif de prévenir et de supprimer toute discrimination directe ou indirecte et de promouvoir la mixité.

PLAN D'ACTION

DOMAINE N° 1 : RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

| OBJECTIFS | ACTIONS | INDICATEURS |
|--|--|---|
| <p>S'assurer de l'égalité de rémunération : évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération.</p> | <p>Analyser et suivre les évolutions salariales des femmes et des hommes.</p> <p>Mener chaque année une étude des éventuels écarts de rémunération lié au genre par catégorie socio-professionnelle.</p> <p>Réaliser un bilan annuel pour vérifier que sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue.</p> | <p>Analyse des augmentations individuelles par sexes.</p> <p>Analyse des salaires de base par niveau de classification et par sexe.</p> <p>Résultats chiffrés de l'étude.</p> <p>Rapport du bilan annuel.</p> |

DOMAINE N° 2 : EMBAUCHE

| OBJECTIFS | ACTIONS | INDICATEURS |
|---|--|--|
| <p>Accroître le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non-mixtes.</p> | <p>Elaborer une représentation équilibrer des deux sexes dans les campagnes de recrutement.</p> | <p>Proportion de femmes et d'hommes dans les campagnes de recrutement.</p> |
| | <p>Accentuer l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidats du sexe sous-représenté : valoriser leur contenu et leur potentiel.</p> | <p>Nombre de candidatures de femmes/hommes par offre. Cohérence entre le nombre de candidatures par sexe reçu et le nombre de recrutement réalisé.</p> |
| | <p>Soumettre au manager au moins une candidature féminine ou masculine sur les métiers identifiés dès lors qu'au moins une candidature correspond aux critères de l'offre.</p> | <p>Nombre de candidature reçu et le nombre de candidature reçu du sexe sous-représenté.</p> |

DOMAINE N° 3 : CONDITIONS DE TRAVAIL

| OBJECTIFS | ACTIONS | INDICATEURS |
|---|---|---|
| Favoriser l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes. | Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie. | Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de poste concernés. |

DURÉE & DÉPÔT

DURÉE

Le présent plan d'action est établi pour une durée d'une année.
En l'absence de CSE, il rentre en vigueur pour l'année 2023.

PUBLICITÉ & DÉPÔT

Le présent plan d'action sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage et sur notre site internet.
Il fera aussi l'objet d'un dépôt auprès de la DREETS.