



W E N D E L

DUE 1 FEVRIER 2024

Préambule

Conformément à la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021, les employeurs qui ont obtenu un score inférieur à 75 points au calcul de l'index égalité entre les femmes et les hommes, sont dans l'obligation de déterminer leurs objectifs de progression et leurs mesures de correction pour chacun des indicateurs n'ayant pas obtenu le score maximal.

3.3 Conditions de travail

- Ø Mesures de suivi des conditions de travail s'assurant qu'il n'y a pas d'écart dans l'environnement de travail et garantissant que la qualité de vie au travail entre chaque catégorie socio-professionnelle est identique
- Ø Mettre en place des mesures pour faciliter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, au travers de dispositifs venant renforcer la qualité de vie au travail, d'avantages sociaux, d'accompagnement dans la difficulté, etc à toutes les catégories d'emploi de la même façon, sans condition de genre ou de hiérarchie : politiques de congé parental équitables pour les hommes et les femmes, ; mise à disposition de fiches explicatives sur les congés spéciaux (ex : proche aidant,...) ; refonte de la charte télétravail ; mise à disposition de place en crèches pour tous les parents d'enfants de moins de 3 ans,...
- Ø Alignement des mesures définies dans le plan d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes révisé chaque année avec l'index H/F pour garantir le traitement égal de chaque collaborateur quel que soit son âge, son sexe, sa catégorie professionnelle, etc.

3.4 - Recrutement

- Ø Promouvoir la mixité des recrutements en veillant à ce que les processus de recrutement soient équitables et non discriminatoires pour encourager la mixité des équipes notamment par le recrutement d'une personne du sexe sous-représenté dans l'équipe qui recrute.

Article 4 : Durée et entrée en vigueur de la décision unilatérale

La présente décision est conclue pour une durée déterminée d'un an. Elle entre en vigueur dès lors qu'elle aura été déposée sur le site de déclaration gouvernemental dans les mêmes conditions que l'index égalité professionnelle.

Elle sera publiée sur le site internet de la société au plus tard le 29 février 2024. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, cette décision pourra être révisée ou dénoncée.

Article 5 : Information des représentants du personnel

Le Comité Social et Economique a été informé de la mise en place de cette décision portant sur l'instauration des objectifs de progression et des mesures de correction lors de la réunion du 9 février 2024.

Elle sera également mise à disposition des élus sur la base de données économiques, sociales et environnementales.

Fait à Paris, le 09 février 2024

Alexina PORTAL
Directeur des Ressources Humaines