



## Plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

La Direction a remis aux délégués du CSE l'index égalité femmes-hommes sur l'année 2023 qui est ressorti à 80/100, soit au-dessus de l'obligation légale minimale de 75/100.

La Direction a toujours suivi une politique générale d'égalité de traitement et compte poursuivre dans cette voie.

Dans le cadre de l'application de décret N°2011-822 du 07 juillet 2011, il a été décidé de fixer des objectifs de progression et d'action dans les domaines de :

- L'embauche
- L'articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En matière d'embauche l'objectif de progression est d'améliorer la prise en compte des stéréotypes par les personnes chargées du recrutement. Les actions consistent à mettre en place de tests pour apprécier la sensibilité aux stéréotypes et la création de groupe de travail pour traiter les résultats et définir le cas échéant des mesures correctives. L'indicateur chiffré retenu est la proportion de responsables de recrutement ayant suivi la formation. Quatre responsables de recrutement ont suivi une formation dans ce sens.

En matière d'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale l'objectif de progression consiste à améliorer les conditions de retour des salariés dans l'entreprise à l'issue des congés familiaux. Il s'agit de permettre aux salariés concernés de maintenir, s'ils le souhaitent, le lien avec l'entreprise en conservant l'accès aux informations, (accès intranet, internet). L'indicateur chiffré retenu est le nombre de salariés ayant demandé le maintien du lien par rapport au nombre de salariés absents pour congés familiaux. Aucun salarié n'a fait de demande dans ce sens en 2023.

Dans le cadre du décret N°2012-1408 du 18/12/12 il a été décidé de fixer des objectifs de progression et d'action dans un domaine supplémentaire, à savoir la rémunération effective.

L'objectif de progression consiste à assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé parental d'éducation. Il s'agit de s'assurer qu'au retour du congé les salariés concernés aient pu bénéficier des augmentations générales attribuées au cours du congé parental. L'indicateur chiffré est soit le salaire moyen par catégorie de salariés revenant de congé parental par rapport au salaire moyen des autres salariés de la catégorie, soit le nombre de salarié par catégorie revenant de congé parental n'ayant pas bénéficié des augmentations générales pendant cette période. Aucun salarié n'est revenu de congé parental sur l'année 2023.

Dans le cadre de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération défini par l'index égalité femmes-hommes il a été décidé, dans toute la mesure du possible, de fixer comme objectif de poursuivre les efforts constatés en 2023 avec un taux d'augmentation individuel favorable aux femmes.

Dans le cadre de l'indicateur relatif à la sous-représentation des salariées parmi les dix plus fortes rémunérations, une amélioration dans ce domaine est particulièrement difficile à atteindre dans une petite entreprise comme GEA dans la mesure où la proportion de femmes dans l'entreprise est relativement faible et que de ce fait la population concernée est très restreinte en valeur absolue, limitant ainsi le nombre de candidates potentielles.

L'entreprise se fixe toutefois comme objectif d'intégrer des femmes parmi ces dix plus hautes rémunérations toutes les fois où cela sera possible compte tenu de l'organisation de la société et des compétences des candidates.

Ces objectifs seront poursuivis au cours des années à venir.

Fait à Meylan, le 6 mars 2024

G. Zass