

Plan d'action unilatéral arrêté pour l'année 2022 en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule :

A défaut de sections syndicales d'organisations représentatives dans l'entreprise, l'employeur élabore unilatéralement un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément à l'article R. 2242-2 du code du Travail et compte tenu des résultats de l'analyse servant de base à l'établissement du présent plan, **trois** domaines d'actions ont été retenus pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

1- Rémunération effective

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, conformément à l'article R. 2242-2 du code du Travail, un objectif de progression, ainsi qu'une action permettant d'atteindre cet objectif et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif poursuivi.

Objectif de progression :

En matière de rémunération effective, l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant :

- Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée (rapports de situation comparée) des femmes et des hommes sur la base d'indicateurs et de cohortes de données relatives à l'égalité

Action :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre l'action suivante :

Réalisation de contrôle périodique comparatif des rapports réalisées chaque année afin d'identifier les points les plus faibles

Définition qualitative et quantitative de l'action : 2 rapports (N et N-1)

Evaluation du coût de l'action : 2000 €

Echéancier des actions prévues : février 2023

Indicateur chiffré :

Réalisation du rapport de situation comparée

Présentation des rapports comparés

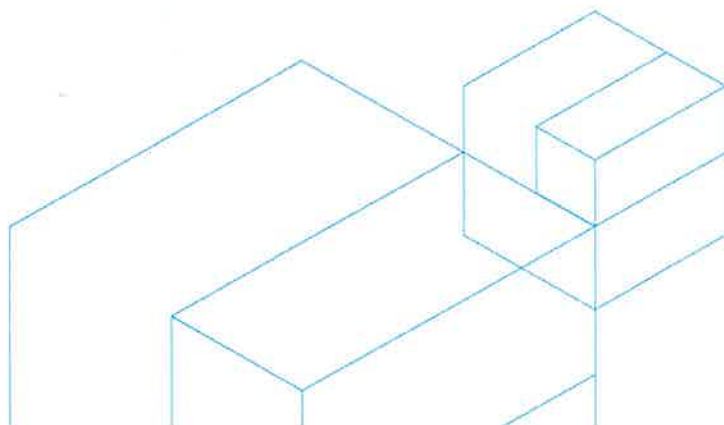
2- Embauche

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du code du Travail, un objectif de progression, ainsi qu'une action et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif poursuivi.

Objectif de progression :

En matière d'embauche, l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant :

- Rédiger dans chaque annonce d'emploi, un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'entreprise et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.



Action :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre l'action suivante :

Réalisation d'un paragraphe sur les valeurs de l'entreprise et sur les engagements de la société et du groupe

Définition qualitative et quantitative de l'action :

100 % des annonces

Evaluation du coût de l'action : 500 €

Echéancier des actions prévues : Février 2023

Indicateur chiffré :

Nombre d'annonces d'emploi ayant intégrées ce paragraphe.

3- Améliorer l'articulation de l'activité professionnelle et de la vie personnelle

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, conformément à l'article R. 2242-2 du code du Travail, deux objectifs de progression, ainsi que, pour chacun d'entre eux, une action permettant d'atteindre ces objectifs et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif poursuivi.

Objectif de progression :

En matière d'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle lors de formation, l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant :

- À la demande du salarié(e), organiser un entretien avant un départ en congé familial.

Action :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre l'action suivante :

Accepter les demandes d'entretien avant les départs des salariés pour des congés familiaux.

Définition qualitative et quantitative de l'action : minimum 100 % d'acceptation

Evaluation du coût de l'action : 200 € / entretien

Echéancier des actions prévues : février 2023

Indicateur chiffré :

Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un entretien.

Formalités de dépôt et de publicité du plan d'action / Durée de l'accord

Conformément aux articles L.2243-3 et R.2242-2-1 du code du travail, le texte du présent plan d'action sera déposé auprès de la DREET sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Bonneville.

Le présent plan d'action entrera en vigueur le 01/03/2022 et durera un an.

Signature



MEUNIDEC
180, rue des Grands Champs
74308 MAGLAND
Tél. 04.50.34.70.56 Fax 04.50.34.78.81

180 rue des Grands Champs / 74300 MAGLAND
Tél +33 (0)4 50 34 70 56 / Fax +33 (0)4 50 34 78 81
commercial@meunidec.fr

S.A.S. au capital de 400.000 € / SIRET 606 320 444 00031
Code APE 2562A / N° FR 05 606 320 444 / R.C. Bonneville 63 B 64

www.meunidec.fr

