

PLAN SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DE GENRE AU SEIN DE L'ACTA

Mise à jour : Mai 2023

PRÉAMBULE

La mixité et la diversité constituent des facteurs d'enrichissement humain et de cohésion sociale tout autant qu'une source de progrès économique et social, d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise. Ainsi, l'entreprise doit tendre autant que faire se peut vers une présence équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques.

L'Acta démontre son attachement à ce principe quotidiennement depuis de nombreuses années, que ce soit au travers des conditions d'emplois revues en décembre 2021, mais également à travers la politique générale de l'entreprise conduite par sa Direction Générale. En effet, toute demande provenant d'un.e candidat.e, salarié.e, apprenti.e ou stagiaire est traitée uniformément. Cette volonté d'inclusion s'inscrit dans une logique de transparence vis-à-vis de toutes et tous. Cette démarche s'inscrit dans une politique globale de promotion de la mixité. Cet attachement à l'égalité professionnelle déjà effectif au sein de l'Acta est ainsi officialisé par ce plan.

L'Acta exprime son opposition à tous les comportements tant discriminatoires que discriminants et agit pour combattre les stéréotypes culturels et les représentations socio-culturelles. Pour favoriser le développement harmonieux des compétences et l'épanouissement professionnel des collaborateurs et collaboratrices, notre association entend mettre en œuvre une véritable démarche d'égalité professionnelle à toutes les étapes de la vie professionnelle et dans toutes les interactions de l'association à l'attention de futur.e.s candidat.e.s.

Table des matières

1 - CADRE GÉNÉRAL.....	3
2 – RECRUTEMENT	3
Accroître les candidatures du genre sous-représenté	3
Respect de l'égalité dans les modes de recrutement	3
Indicateurs.....	4
3 – RÉMUNÉRATION ET CARRIÈRE	4
Tendre vers une évolution de la rémunération égalitaire	4
Évolution de la carrière	5
Contrôle et garantie de l'équité	6
Indicateurs.....	6
4 - FORMATION PROFESSIONNELLE	6
L'égal accès à la formation professionnelle	6
Organisation et aménagements des formations.....	6
Indicateurs.....	7
5- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.....	7
Amélioration des conditions de travail, de l'ergonomie du poste et des situations de pénibilité	7
Départ et aménagement des fins de carrière	7
Indicateurs.....	7
6 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE.....	7
Gestion du temps de travail	7
Télétravail.....	8
Congés accordés dans le cadre de la parentalité	8
Indicateurs.....	8
7 – DROIT À LA DÉCONNEXION	8
8 – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	9
La non-discrimination des personnes en situation de handicap.....	9
Le droit à la confidentialité.....	9
Indicateurs.....	9
9 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION, RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES.....	10
Sensibilisation de la Direction et des managers.....	10
Sensibilisation des représentants du CSE.....	10
Communication vers l'ensemble des salarié.es	10
Communication externe.....	10

1 - CADRE GÉNÉRAL

L'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le présent plan s'inscrit pleinement dans le respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle qui pèsent sur l'employeur. Il porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salarié.es à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce plan pose également les bases d'une qualité de vie au travail, d'un droit à la déconnexion ainsi qu'un volet concernant le maintien dans l'emploi des personnes porteuses de handicap dans une volonté de non-discrimination générale.

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement similaire en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Elle s'appuie sur deux principes :

- l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du genre, de manière directe ou indirecte ;
- l'égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées notamment par l'analyse des rapports de situations comparées.

Néanmoins, l'égalité professionnelle ne consiste pas à assurer une égalité absolue entre les femmes et les hommes sans tenir compte de la différence de situation dans laquelle ils se trouvent, ni à garantir une égale représentation des femmes et des hommes au sein de l'Acta à tous les échelons et dans tous les métiers.

2 – RECRUTEMENT

La mixité des emplois se décide dès l'embauche. Elle est mise en œuvre dès la réflexion de l'ouverture de poste et dans le respect des règles de rédaction et de diffusion des offres.

Accroître les candidatures du genre sous-représenté

Les déséquilibres structurels constatés sur certaines catégories ou métiers peuvent avoir pour origine, outre le poids de l'histoire et certains préjugés, un déséquilibre des candidatures, lequel trouve sa source dans l'orientation scolaire.

Afin de vérifier que les recrutements sont conformes, en termes de diversité, aux candidatures enregistrées, des statistiques seront établies chaque année afin de vérifier que le taux de femmes/hommes embauchés est en corrélation avec le taux de candidatures féminines/masculines enregistrées.

Respect de l'égalité dans les modes de recrutement

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, l'Acta s'engage à veiller à la mise en œuvre de l'égalité dans le processus de recrutement. C'est ainsi que tous les recrutements sont fondés sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications des candidats. Les processus de recrutements internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière en dehors de toute considération liée au genre, à la situation familiale ou à l'état de grossesse par exemple, l'Acta s'engageant à offrir à chaque candidat.e les mêmes chances quelles que soient ses caractéristiques personnelles.

La Direction diffusera un guide du recrutement à l'attention de tous les managers amenés à participer à des opérations de recrutement. Ce guide devra recenser les pratiques, techniques et procédés mis en œuvre au cours des différentes phases d'un recrutement.

Pour accentuer l'efficacité de cette démarche, il est rappelé que, conformément aux prescriptions du Défenseur des droits, les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par l'Acta s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. À cet effet, l'Acta restera attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminatoire et permette ainsi sur tous les postes, sans distinction - notamment les postes traditionnellement occupés par un genre ou ceux dont les conditions de travail visent un genre plutôt qu'un autre - la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Indicateurs

- *Nombre de candidatures reçues par genre pour les postes en CDI*
- *Rapport entre le nombre d'embauchés au sein de l'Acta et le nombre de candidatures par genre pour les postes en CDI*
- *Nombre de managers ayant reçu le guide*

3 – RÉMUNÉRATION ET CARRIÈRE

L'évolution de carrière et de la rémunération est, en règle générale, le vecteur le plus significatif de discrimination. Cette situation résulte de facteurs historiques et culturels, de l'impact des absences de longue durée que subissent plus fréquemment les mères de famille et de la persistance de préjugés et de stéréotypes de genre.

Si les causes ne sont pas nécessairement imputables à l'Acta, il n'en demeure pas moins indispensable de réaffirmer la nécessité de permettre à tous les salarié.es de bénéficier de l'évolution de carrière méritée. Pour cela, il convient de s'assurer que chaque collaborateur, femme ou homme, peut accéder à l'ensemble des processus de gestion des carrières et les activer efficacement dans les mêmes conditions. Il est également nécessaire de mettre en œuvre des mesures concrètes permettant d'atténuer, voire de supprimer, les effets négatifs des interruptions de carrière et du travail à temps partiel.

L'évolution des rémunérations doit dépendre uniquement des compétences, de l'ancienneté et du niveau de performance constaté, indépendamment de toute considération liée au genre.

Tendre vers une évolution de la rémunération égalitaire

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, l'Acta affirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Chaque embauche faisant l'objet d'une analyse précise au sein de l'Acta et au niveau des responsabilités, l'Acta garantit ainsi l'équité de rémunération entre les femmes et les hommes nouvellement embauchés pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertise comparables.

Conformément aux conditions d'emplois en vigueur à l'Acta, des augmentations automatiques sont appliquées à l'Acta à la date anniversaire d'embauche de chaque salarié (= prime d'ancienneté). Il ne peut y avoir de discrimination constatée sur ce point.

Les promotions sont encadrées par les conditions d'emplois de l'Acta avec abstraction du genre ou de tout autre facteur (par exemple, un contrat de travail à temps partiel) pouvant conduire à avoir une appréciation faussée de la situation.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population des responsables de pôles ou des directeurs et directrices, l'Acta se constitue garant de la pertinence des recrutements sans distinction basée sur le genre.

Les conditions d'emploi de l'Acta garantissent le traitement salarial identique pour les salarié.es de retour de congé maternité et paternité. La Direction veille à la mise en place d'entretiens de situation au retour de ces salariés.

L'Acta peut par le biais de sa Direction attribuer des primes individuelles ou collectives à un ensemble de salarié.es ou de services conformément aux dispositions de ses conditions d'emploi. La Direction s'engage à ce que cette liste soit justifiable au regard du travail fourni par le ou la salariée ou le service selon une évaluation individualisée ou collective de la réalisation de ses missions afin de permettre la garantie d'une équité avec les autres salarié.es et services.

Évolution de la carrière

Dans la limite des postes disponibles, l'Acta permet à chacun de connaître une évolution de carrière conforme à ses attentes et à ses compétences et ce, quel que soit son profil. Une sensibilisation des managers est effectuée sur le fait que les postes à responsabilité doivent être accessibles à tous y compris aux collaborateurs et collaboratrices à temps partiel. Mais il convient surtout que, dans le cadre de ces dispositifs, les notions de mixité et de non-discrimination soient mieux prises en compte afin que chacun puisse évoluer équitablement sans que les décisions prises à son égard soient déterminées par ses choix de vie ou tout autre facteur.

Pour y parvenir, l'émergence d'une mobilité lors des entretiens annuels, qu'elle soit fonctionnelle (hiérarchique ou thématique) ou géographique, doit systématiquement être appréhendée en fonction de la connaissance de la situation personnelle de chacun. Cette connaissance permet d'évaluer la situation dans les meilleures conditions. Ainsi, l'acceptation ou le refus d'une demande d'une mobilité doit se faire au cas par cas. La Direction veille à ce que les évolutions professionnelles soient envisagées en dehors de toute considération liée aux absences (congé maternité, d'adoption ou congé parental), au temps de travail...

Pour que l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices puissent connaître les métiers de l'Acta et les opportunités professionnelles, les postes à pourvoir sont diffusés par mail à l'ensemble des salarié.es.

Il peut être analysé que les absences de longue durée liées notamment à la prise d'un congé maternité ou d'adoption ou au départ en congé parental, peuvent avoir des effets négatifs sur l'évolution de carrière, particulièrement celle des femmes. Pour y remédier, il est nécessaire d'anticiper la suspension du contrat de travail quelle qu'en soit la cause. Par conséquent, un accompagnement est important que ce soit du côté du ou de la salariée, mais également du manager pour le besoin du service et le tuilage des dossiers.

Afin d'anticiper et de neutraliser les éventuels effets négatifs pouvant résulter d'une suspension du contrat de travail de longue durée, tout.e salarié.e dans cette situation se voit proposer par sa hiérarchie un entretien afin d'organiser l'activité pendant son absence et évoquer les conditions de sa reprise. Cela permet ainsi d'impliquer l'employé.e absent.e ou de le.la considérer à part entière, pour toute mobilité ou réorganisation décidée durant son absence. Au retour d'un congé maternité, d'adoption ou du congé parental, l'employé.e concerné.e est reçu.e en entretien.

Un point particulier sera fait sur l'évaluation des compétences et leur évolution afin que, le cas échéant, si l'employé.e s'est vu proposer un nouveau poste à son retour ou si ses missions ont été modifiées à la suite de mutations notamment d'ordre technique ou technologique, des actions de formation ou de développement puissent lui être proposées. Si cela s'avère nécessaire, notamment pour les absences de très longue durée, et si les aspirations de l'employé.e ont été profondément modifiées durant cette absence, celui.celle-ci pourra se rapprocher de la Direction afin d'envisager l'opportunité d'un bilan de compétences.

Contrôle et garantie de l'équité

Pour vérifier qu'il n'y a pas de dérive en la matière, il est procédé chaque année à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes en fonction de la classe à laquelle les salarié.es appartiennent.

En tout état de cause, si des écarts significatifs et non justifiés étaient constatés, il reviendrait à la Direction de voir dans quelles conditions des mesures de rattrapage pourraient être opérées.

Indicateurs

- Répartition des 10 meilleures rémunérations de l'Acta par genre
- Pourcentage de salarié.es promu.es par genre (hors augmentation liée à la prime d'ancienneté ou l'augmentation du point)
- Pourcentage de salarié.es ayant obtenu une prime exceptionnelle par genre
- Souhaits de mobilité, fonctionnelle et géographique exprimés par genre
- Mobilités réalisées par genre

4 - FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation représente un acte majeur du maintien et du développement des compétences des salarié.es. Dans ce cadre, elle constitue un investissement indispensable dans le temps, pour l'Acta et l'ensemble du personnel.

L'égal accès à la formation professionnelle

L'Acta entend assurer un égal accès à la formation pour ses collaborateurs et collaboratrices. C'est ainsi qu'il conviendra de vérifier chaque année, sur la base des éléments figurant dans le bilan annuel de plan de développement des compétences, que l'accès des femmes aux dispositifs de formation est le même que celui des hommes. L'objectif étant de constater un équilibre du taux d'accès à la formation entre les hommes et les femmes.

Par conséquent, l'Acta rendra prioritaire l'accès à la formation des salarié.es y recourant le moins et ce, quel que soit le genre de ces salarié.es.

Organisation et aménagements des formations

Afin que l'accès à la formation professionnelle ne soit pas entravé par des contraintes familiales, une attention toute particulière devra être portée aux conditions d'organisation des sessions de formation organisées ou proposées par l'Acta.

Seront privilégiées, lorsque cela sera possible, les formations proches du lieu de travail ou de résidence des stagiaires dans une logique de réduction des nuitées et des déplacements et afin que le temps consacré à la formation corresponde le plus possible au temps de travail.

C'est ainsi que devront être évitées dans la mesure du possible les formations nécessitant des déplacements, et notamment des nuitées afin de permettre aux salarié.es de remplir leurs obligations familiales. Pour y remédier, les possibilités de suivre des modules de formation à distance (e-learning) ainsi que des formations en intra sont privilégiées.

Indicateurs

- *Nombre de salarié.es formé.es par genre et par classe*
- *Nombre moyen d'heures de formation suivies par genre*

5- QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Amélioration des conditions de travail, de l'ergonomie du poste et des situations de pénibilité

Les conditions de travail peuvent avoir pour effet de limiter l'accès à certains métiers. Avec l'aménagement des nouveaux locaux de l'Acta en 2021, l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail permettant un accès égal à tous les postes présents au sein de l'entreprise facilite l'insertion de nouveaux profils (sanitaires PMR à tous les étages, nouveaux mobiliers ergonomiques, dématérialisation, ...).

Départ et aménagement des fins de carrière

De la même façon qu'aucun.e salarié.e nouvellement embauché.e ne doit être discriminé.e, un.e salarié.e en fin d'activité ne doit pas être soumis.e à des discriminations quelle que soit la raison de son départ (retraite, démission, fin de CDD, rupture conventionnelle, ...).

Indicateurs

- *Nombre de jours d'arrêt de travail par genre/ nombre total de jours travaillés par genre (en %)*
- *Taux d'acceptation des demandes de modification du temps de travail (Temps plein, temps partiels / forfaits réduits)*
- *Pourcentage de salarié.es à temps plein et à temps partiel/forfait réduit par genre*

6 – ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Il convient de tout mettre en œuvre pour concilier le plus efficacement possible carrière professionnelle et vie personnelle. C'est dans ces conditions que le principe de non-discrimination en matière d'évolution professionnelle pourra être efficacement garanti.

Gestion du temps de travail

L'Acta veille à ce que l'organisation du travail soit, lorsque cela est rendu possible par les contraintes d'exploitation, compatible avec les nécessités de la vie familiale concernant notamment les parents élevant seuls leur(s) enfant(s). De même, conformément aux règles en vigueur à l'Acta relatives à la mise en place de forfait jours pour les classes concernées, le positionnement des réunions, souvent facteurs d'amplitudes journalières excessives, fait l'objet d'une attention particulière. Dans le même esprit et comme cela a déjà été indiqué précédemment, les sessions de formation professionnelle sont fixées pour permettre, dans la mesure du possible, aux salarié.es de satisfaire à leurs obligations familiales.

Plus généralement, une bonne gestion du temps suppose d'établir un plan de charge, de planifier ses absences et son activité et de respecter un délai de prévenance suffisant en cas de changement. Là encore, les situations

exceptionnelles sont étudiées au cas par cas (parents élevant seuls leur(s) enfant(s), les familles dans lesquelles le ou les enfants sont en garde partagée ou alternée ou celles dans lesquelles une décision de justice fixe les périodes de garde des enfants, le ou la salarié.e aidant familial, ...). Les entretiens annuels et les entretiens de définition des plans de charge constituent les occasions d'aborder ces aspects entre manager et collaborateur ou collaboratrice.

Pour leur permettre d'assumer pleinement leurs charges parentales et familiales, certain.es salarié.es souhaitent pouvoir bénéficier d'un passage à temps partiel. L'Acta s'engage, dans la mesure du possible, à accéder à ces demandes, particulièrement pour les salarié.es élevant seul.e.s leur(s) enfant(s). Toutefois, comme indiqué dans les développements précédents, cette situation ne saurait être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération et les employé.es à temps partiel doivent donc bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité que les salarié.es à temps plein. Par ailleurs, le travail à temps partiel n'est pas réservé aux femmes. Les hommes qui le souhaitent doivent pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les femmes. Lors du passage à temps partiel, l'employé.e concerné.e devra être reçu.e en entretien par son responsable hiérarchique afin que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail.

Télétravail

L'Acta a mis en place en 2020 une charte de télétravail. Les critères d'accès au télétravail sont strictement identiques pour les femmes et pour les hommes. Un salarié peut télétravailler jusqu'à 84 jours par an.

Congés accordés dans le cadre de la parentalité

La parentalité est importante et comprise par l'Acta. C'est ainsi que dans le cadre des différents congés accordés au titre de la parentalité, l'Acta fournira, à tout collaborateur ou collaboratrice qui en ferait la demande, les modalités de prise de ces différents congés. L'Acta rappelle son attachement à ce que ces congés ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle.

L'Acta s'engage à faire en sorte que les salarié.es absent.es pour cause de congé maternité, congé paternité, congé d'adoption ou congé parental ne soient pas pénalisés.es en termes de revalorisation salariale. C'est ainsi qu'au retour du congé parentalité total, les salariés bénéficient de l'ensemble des augmentations générales distribuées au cours de la période.

Il est convenu que l'ancienneté des salarié.es continue à produire ses effets pendant le congé maternité, paternité ou d'adoption.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Acta maintient la rémunération (sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale) des salarié.es bénéficiant d'un congé d'adoption, de paternité comme maternité.

L'Acta accorde une flexibilité d'horaire aux parents, leur permettant d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire.

Indicateurs

- Nombre de jours de congés de parentalité par genre

7 – DROIT À LA DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion est défini comme la possibilité reconnue pour l'employé.e de ne pas être connecté.e aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté.e, y compris sur ses outils de communication

personnels, pour un motif professionnel, en dehors de son temps de travail habituel. Des exceptions aux principes énoncés ci-dessus sont prévues dans le cas de circonstances particulières (urgence, gravité, permanences dans des salons, travail hors du territoire métropolitain...).

Pour les salarié.es en heures, le temps de travail habituel correspond aux horaires de travail du ou de la salariée durant lesquels il ou elle demeure à la disposition de l'entreprise. En sont donc exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels, les temps de jours fériés et de jours de repos et de RTT, les temps d'absences autorisées de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.). Pour les salarié.es au forfait jours, chacun doit veiller à respecter la durée légale de repos entre deux journées soit 11 heures consécutives. En aucun cas, une organisation du travail ne peut reposer sur le fait d'imposer à un.e salarié.e d'être joignable 24 h sur 24 et 7 jours sur 7. Les salarié.es ne sont pas tenu.e.s de lire ou de répondre aux courriels et aux appels adressés en dehors de leur journée de travail et pendant toute période de suspension du contrat de travail (ex. maladie). À ce titre, ils ou elles ne peuvent se voir reprocher de ne pas avoir utilisé les outils mis à leur disposition en dehors de ces plages habituelles de travail.

Une exception sera faite concernant le cas des arrêts maladie/accident de travail de longue durée, le ou la salariée sera tenue de répondre aux sollicitations de son responsable hiérarchique, dans la mesure de ses possibilités, uniquement dans le cadre du transfert des dossiers dont il ou elle a la charge. Celles-ci devront néanmoins rester limitées et ne doivent s'effectuer qu'en cas d'absolue nécessité et afin de garantir la bonne marche de l'entreprise.

8 – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La non-discrimination des personnes en situation de handicap

L'Acta souhaite également rappeler son attachement à lutter contre toute forme de discrimination à tous les niveaux (recrutement, embauche, évolution de carrière...). C'est pour cela qu'il rappelle l'importance de la non-discrimination des personnes porteuses de handicap, ce quels que soient son type de handicap et son genre. Par conséquent, une personne porteuse de handicap se doit d'être évaluée en tant que candidate à un poste comme le serait n'importe quel candidat.e. Son handicap, si celui-ci est visible, ne doit pas être un frein à son recrutement. Pour permettre le maintien dans l'emploi de ces personnes, l'Acta s'engage à adapter le poste de travail lorsque cela est possible. Toute demande, si elle est justifiée par le médecin du travail, sera acceptée et fera l'objet d'une adaptation du poste de travail.

Le droit à la confidentialité

Néanmoins, pour prendre en compte l'aspect personnel d'un handicap, l'indicateur fourni doit permettre à chacun de ne pas divulguer sa situation. Par conséquent, la Direction s'engage à ne pas fournir d'informations permettant de révéler la situation de la ou des personnes concernées.

Indicateurs

- Nombre de personnes en situation de handicap reconnu et déclaré à l'employeur

9 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION, RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

Sensibilisation de la Direction et des managers

La mise en œuvre d'un plan sur l'égalité professionnelle ne peut être efficace que si elle est relayée à tous les niveaux de l'Acta. C'est ainsi que les membres du Comité de Direction soucieux de la bonne diffusion des mesures figurant au sein du présent plan, seront impliqués et bénéficieront, afin qu'ils puissent relayer le message auprès des équipes, d'une sensibilisation particulière notamment en ce qui concerne :

- l'information sur les engagements en termes de mixité des emplois,
- les engagements pris en matière de recrutement, de rémunération et d'évolution professionnelle,
- les possibilités d'aménagement du temps de travail,
- les mesures spécifiques liées à la maternité, à la paternité et aux congés parentaux.

Les managers devront également être sensibilisés afin qu'ils puissent appliquer et transmettre les bonnes pratiques à leurs collaborateurs. Ils seront en outre informés du cadre légal dans lequel s'inscrit l'égalité professionnelle pour qu'ils puissent lutter contre les préjugés et les stéréotypes de genre et identifier les habitudes de travail susceptibles d'être discriminatoires.

Sensibilisation des représentants du CSE

Les représentants du CSE sont des acteurs à part entière de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle à l'Acta. Ils contribuent à la promotion de l'égalité professionnelle à l'Acta et à l'évolution des mentalités en ce qui concerne notamment les stéréotypes de genre. Ce plan sera partagé largement avec ces derniers ainsi que le compte rendu annuel dans lequel seront calculés les différents indicateurs présentés ci-dessus.

Les représentants du personnel peuvent, à tout moment, interpeller la Direction lorsqu'ils constatent des manquements dans l'application des principes du présent plan.

Communication vers l'ensemble des salarié.es

Afin de permettre à l'ensemble des salarié.es de prendre connaissance des différentes orientations retenues et d'avoir une pleine connaissance du dispositif et des droits auxquels ils et elles peuvent prétendre, une communication de ce plan sera organisée à travers les différents supports de communication interne (SharePoint, emailing...).

Communication externe

Par ailleurs, l'Acta s'engage faire connaître ce plan d'égalité professionnelle en le diffusant via son site Internet. Il s'engage également à garantir la mixité au travers de sa communication à la fois interne mais également externe tant dans la rédaction que dans les visuels utilisés.