



## PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE FEMME-HOMME 2024

Conformément aux dispositions légales, un Plan d'action a été institué en faveur de l'égalité Femme-Homme pour notre GIE I-DATECH. Ce plan, soumis au CSE à l'issue de son élaboration, a vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise.

La réalisation a été fixée pour la période 2024-2025

### LES INDICATEURS

#### **Indicateur relatif à l'écart de rémunération**

L'écart de rémunération par catégorie socio-professionnelles est nul et correspond à l'égalité Femme – Homme attendue.

#### **Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles**

L'écart du taux d'augmentations individuelle est de 6,3% en faveur des hommes (amélioration vs 2022 : le taux était de 14,39% en faveur des hommes). En 2023, comme en 2022, les augmentations individuelles ont été octroyées sur les critères de compétences et d'expérience professionnelle.

#### **Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congés maternité**

100% des collaboratrices revenues de congé de maternité dans l'année 2023 a bénéficié d'une augmentation à leur retour dans l'activité pendant la période de référence.

#### **Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

### LES OBJECTIFS DU PLAN D' ACTIONS

L'état des lieux dressé permettant l'élaboration du plan d'action, démontre que le GIE I-DATECH est majoritairement composé de femmes (60%). Les femmes sont en majorité parmi les employés (73%), tandis que le personnel Agent de maîtrise et Cadre est majoritairement masculin (76%).

Ce plan d'action a pour objectif de traduire l'engagement du GIE I-datech de valoriser une culture d'entreprise soucieuse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Trois domaines d'intervention ont ainsi été privilégiés, des actions seront donc menées dans les domaines de l'**embauche**, de la **formation professionnelle**, la **rémunération** et la **promotion**.





## LES ENGAGEMENTS PRIS

### **Embauche**

Le GIE I-datech continue à n'évaluer les candidats qu'elle reçoit uniquement sur les seules compétences, expérience professionnelle, formation, qualification des candidats et à proscrire toute discrimination.

Le GIE I-datech continue à publier des offres d'emploi précisant l'accessibilité aux postes aussi bien aux hommes qu'aux femmes

### **Formation professionnelle**

Le GIE I-datech s'engage à pratiquer le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la réalisation des formations et à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales dans leurs organisations.

Les salariées de retour de congé maternité ou parental retrouveront leur poste ou un poste similaire. En cas d'évolution de leur poste, ces salariées bénéficieront de la formation nécessaire à leur adaptation

### **Rémunération et augmentation**

Les salaires résultent de la grille salariale issue de la convention collective des prestataires de service.

Le GIE I-datech s'engage à conserver cette égalité de salaire entre hommes et femmes.

Aucune discrimination n'est faite selon le sexe du salarié, qui bénéficie d'un salaire fixé de manière objective en fonction de son niveau, de son expérience et de ses responsabilités.

Le GIE I-datech s'engage à appliquer une augmentation de salaire individuelle annuelle à l'ensemble des collaborateurs, basée sur une négociation avec les instances compétentes.

### **Promotion**

Lors de l'entretien annuel d'évaluation conduit par le N+1, le salarié a la possibilité de partager ses souhaits d'évolution et d'évoluer en fonction de ses compétences, de son expérience et des opportunités de l'entreprise, sans attendre qu'une proposition émane de l'employeur.

Le GIE i-datech s'engage à poursuivre le traitement des dossiers sans distinction fondée sur le sexe afin de contribuer à l'amélioration de la mixité professionnelle. Les femmes ne subiront aucun retard dans leur évolution du fait de congés maternité ou parentaux.

## SUIVI ET MESURES DE PUBLICITE

Pour assurer l'effectivité du Plan d'action, ce dernier intégrera le rapport annuel communiqué au CSE. Un bilan sera réalisé pour l'année écoulée et seront précisés les objectifs pour l'année à venir.

Cette synthèse sera affichée afin de porter à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'entreprise les actions qui seront menées en faveur de l'égalité Homme-Femme. Elle intégrera également le site Internet du GIE I-datech.

Ce Plan fait l'objet d'un dépôt auprès des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Le 27 février 2024

**Stéphane GROELL**

Directeur Général Adjoint

