



**PLAN SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DE GENRE
AU SEIN DU CRITT AGROALIMENTAIRE SUD**

Avril 2024

Table des matières

PREAMBULE.....	3
1 - CADRE GENERAL	3
2 – RECRUTEMENT	4
Accroître les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois non ou peu mixtes	4
Respect de l'égalité dans les modes de recrutement	4
Indicateurs	4
3 – REMUNERATION ET CARRIERE	5
Tendre vers une évolution de la rémunération égalitaire	5
Evolution 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	6
5- QUALITE 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
Congés accordés dans le cadre de la Parentalité.....	7
Indicateurs	8
7 – DROIT A LA DECONNEXION	8
8 – LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	8
La non-discrimination des personnes en situation de handicap.....	8
Le droit à la confidentialité	8
Indicateurs	9
9 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION, RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES.....	9
Sensibilisation de la Direction	9
Communication vers l'ensemble des salariés	9
Communication externe.....	9
Indicateurs	9
10 – SUIVI.....	9

PREAMBULE

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 à une présence équilibrée dans toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques.

Le Critt Agroalimentaire Sud démontre son attachement à ce principe quotidiennement depuis de nombreuses années, que ce soit par exemple sur les possibilités de temps partiel offertes, mais également au quotidien à travers la politique générale de l'entreprise influée par la Direction... En effet, toute demande provenant d'un candidat, salariés, apprentis ou stagiaires sont traitées uniformément par la Direction. Cette volonté de non-discrimination s'inscrit dans une logique de transparence vis-à-vis de tous. Cette démarche s'inscrit dans une politique globale de promotion de la mixité. Cet attachement à l'égalité professionnelle déjà effectif au sein du Critt Agroalimentaire Sud est ainsi officialisé par ce plan.

Le Critt Agroalimentaire Sud exprime son opposition à tous les comportements tant discriminatoires que discriminants et agit pour combattre les stéréotypes culturels et les représentations socioculturelles. Pour favoriser le développement harmonieux des compétences et l'épanouissement professionnel des collaborateurs, notre entreprise entend mettre en œuvre une véritable démarche d'égalité professionnelle entre les collaborateurs à toutes les étapes de la vie professionnelle et toutes les interactions de l'entreprise à l'attention de futurs candidats.

1 - CADRE GENERAL

Le présent plan s'inscrit pleinement dans le respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle qui pèsent sur l'employeur en application du Code du travail ¹. 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 salariés 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 sexe, 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 du Critt Agroalimentaire Sud à tous les échelons et dans tous les métiers.

¹ Articles L.2242-5, L.2242-5-1, L.2242-7 et L.2323-57 du Code du travail

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. Cet aspect est abordé au cours des entretiens d'embauche.

Accroître les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois non ou peu mixtes

La mixité des recrutements continuera à être au cœur des recherches du Critt Agroalimentaire Sud par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation partenaires. Cette communication a pour but de les sensibiliser à la mixité et de favoriser, notamment, l'orientation de jeunes hommes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des femmes (exemple : métiers assistant de service ou de site...).

En externe, et en vue de promouvoir une image de marque attrayante pour de futurs salariés, Le Critt Agroalimentaire Sud assurera auprès des écoles avec lesquelles elle entretient des relations privilégiées et dont les filières de formation sont liées à ses métiers, une communication de la démarche " Egalité Professionnelle " mise en place. Dans le même temps, des démarches se feront en interne pour faire connaître les métiers du Critt Agroalimentaire Sud et susciter une diversification des candidatures ainsi qu'un renouvellement de nos modes de diffusion des offres.

En parallèle, et afin de vérifier que les recrutements sont conformes, en termes de diversité, aux candidatures enregistrées, des statistiques seront établies afin de vérifier que le taux de femmes embauchées est en corrélation avec le taux de candidatures féminines enregistrées.

Respect de l'égalité dans les modes de recrutement

Afin d'assurer la mixité de ses emplois, Le Critt Agroalimentaire Sud 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, expérience professionnelle, formation 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 sexe, à la situation familiale ou à l'état de grossesse par exemple, Le Critt Agroalimentaire Sud s'engageant à offrir à chaque candidat les mêmes chances quelles que soient ses caractéristiques personnelles.

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 le Critt Agroalimentaire Sud s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. A cet effet, Le Critt Agroalimentaire Sud restera attentif 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 sexe ou ceux dont les conditions de travail visent un sexe plutôt qu'un autre - la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Indicateurs

Diversifier les modes de diffusion des offres d'emploi

- Nombre de candidatures par sexe
- Rapport entre le nombre d'embauchés au sein du Critt Agroalimentaire Sud et le nombre de candidatures par sexe ;
- Ratio H/F dans la structure

3 – REMUNERATION ET CARRIERE

L'évolution de carrière et de la rémunération sont, en règle générale, les vecteurs les plus significatifs 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 au Critt Agroalimentaire Sud, il n'en demeure pas moins indispensable de réaffirmer la nécessité de permettre tous les salariés 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 sexe.

Tendre vers une évolution de la rémunération égalitaire

L'égalité salariale étant une composante essentielle de l'égalité professionnelle, Le Critt Agroalimentaire Sud 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 conformément au niveau des responsabilités, Le Critt Agroalimentaire Sud garantit ainsi la plus stricte 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 comparable.

Le Critt Agroalimentaire Sud garantit le traitement salarial identique pour **les salariés de retour de congé maternité et paternité**. La Direction veille à la mise en place de Rendez-vous de Carrière et de Situation au retour de ces salariés de leurs absences en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du Travail.

Le Critt Agroalimentaire Sud par le biais de sa Direction attribue chaque année **des primes individuelles ou collectives** à un ensemble de salariés conformément aux dispositions des contrats de travail. La Direction s'engage, au travers d'entretiens annuels menés sur des critères purement objectifs, à ce que ces primes soient justifiables au regard du travail fourni par le salarié, selon une évaluation individualisée ou collective de la réalisation de leurs missions afin de permettre la garantie d'une certaine équité avec les autres salariés.

Evolution de la carrière

Le Critt Agroalimentaire Sud a déjà mis en place via les entretiens annuels le cadre devant permettre à chacun de connaître **une évolution de carrière conforme à ses attentes et à ses compétences** et ce, quel que soit son profil. Les postes à responsabilité doivent être accessibles à tous y compris aux collaborateurs qui travaillent 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 de façon 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 que l'ensemble des collaborateurs puissent connaître les métiers du Critt Agroalimentaire Sud et les opportunités professionnelles, il est rappelé que les postes à pourvoir sont diffusés par mail à l'ensemble des salariés.

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 quel qu'en soit la cause. Par conséquent, un accompagnement est important que ce soit du côté du salarié, mais également du manager pour le besoin du service et le suivi 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 salarié 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 le salarié absent, ou de le 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, le salarié concerné est reçu en entretien.**

Un point particulier sera fait sur l'évaluation des compétences et leur évolution afin que, le cas échéant, si le salarié 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 du salarié ont été profondément modifiées durant cette absence, celui-ci pourra se rapprocher du service RH 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. Dans la mesure où la comparaison brute des rémunérations n'est pas significative dès lors qu'elle ne tient pas compte des facteurs de différenciation (niveau de responsabilité, expérience, durée du travail, ...) une analyse statistique des facteurs explicatifs des différences sera proposée.

Indicateurs

Rémunération :

- Moyenne de progression salariale (en %) sur les 5 dernières années selon le genre et la catégorie.
- Bilan des salaires à l'embauche par poste et par sexe.

Rémunération : Assurer l'égalité salariale au retour de congé maternité/parentale

- Salaire moyen des salariés revenant de congé familial par rapport au salaire moyen de la même catégorie ;

Evolution de carrière

- Taux de réalisation d'entretiens professionnels par sexe et par catégorie ;

4 - FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation représente un acte majeur du maintien et du développement des compétences des salariés. Dans ce cadre, elle constitue un investissement indispensable dans le temps pour Le Critt Agroalimentaire Sud et l'ensemble du personnel.

L'égal accès à la formation professionnelle

Le Critt Agroalimentaire Sud entend assurer un égal accès à la formation pour ses collaborateurs. C'est ainsi qu'il conviendra de vérifier chaque année, sur la base des entretiens annuels, que l'accès des femmes aux dispositifs de formation est le même que celui des hommes, qu'il s'agisse d'analyser le nombre de salariés formés ou le nombre moyen d'heures de formation, l'objectif étant de constater un équilibre du taux d'accès à la formation entre les hommes et les femmes.

Organisation et aménagements des formations

Seront privilégiées, lorsque cela sera possible, les formations proches du lieu de travail ou de résidence des participants 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 salariés 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 proposés.

Indicateurs

- Taux d'accès à la formation pour les femmes et les hommes par catégorie professionnelle ;
- Coût moyen des formations suivies par sexe et par catégorie professionnelle ;
- Proportion des salariés par genre et à temps partiel dans les formations suivies.

5- QUALITE 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 (masculinisation ou féminisation des postes, accès à aux personnes porteuses de handicap...). Des actions d'amélioration de l'ergonomie des postes permettant un accès égal à tous les postes présents au sein de l'entreprise et de faciliter l'insertion de nouveaux profils seront engagées avec l'équipe. Une analyse pourra être effectuée par la médecine du travail ou un ergonomiste.

Départ et aménagement des fins de carrière

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

Indicateurs

Etudier l'impact des conditions de travail pour chaque sexe

- Taux d'absentéisme et des arrêts de travail par sexe ;

Encourager un recours équilibré au temps partiel

- Taux d'acceptation des demandes de passage à temps partiel ;
- Nombre de salarié(e)s H/F à temps plein et à temps partiel, dont temps partiel choisi

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

Le Critt Agroalimentaire Sud veille à ce que l'organisation du travail soit, lorsque cela est rendu possible par les contraintes d'exploitation, compatible aux nécessités de la vie familiale. Dans le même esprit et comme cela a déjà été indiqué précédemment, les sessions de formation professionnelle intra sont fixées pour permettre, dans la mesure du possible, aux salariés de satisfaire à leurs obligations familiales.

Plus généralement, une bonne gestion du temps suppose 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 seul(s) leur(s) enfant(s), les familles dans lesquelles le ou les enfant(s) sont en garde partagée ou alternée ou celles dans lesquelles une décision de justice fixe les périodes de garde des enfants, le salarié aidant familial...). Les entretiens annuels constituent les occasions d'aborder ces aspects entre manager et collaborateur.

Pour leur permettre d'assumer pleinement leurs charges parentales et familiales, certains salariés souhaitent pouvoir bénéficier **d'un passage à temps partiel**. Le Critt Agroalimentaire Sud s'engage, dans la mesure du possible, à accéder à ces demandes, particulièrement pour les salariés élevant seuls 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 travailleurs à temps partiel doivent donc bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité que les salariés 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, le salarié concerné devra être reçu en entretien par son responsable hiérarchique de façon que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail. A cette occasion, une information sera délivrée sur les répercussions sur le niveau de revenu ainsi que sur l'acquisition de droits dans le cadre de la retraite.

Congés accordés dans le cadre de la Parentalité

La parentalité est une démarche importante comprise par le Critt Agroalimentaire Sud. C'est ainsi que dans le cadre des différents congés accordés au titre de la parentalité, Le Critt Agroalimentaire Sud informera tout collaborateur qui en ferait la demande. Le Critt Agroalimentaire Sud rappelle son attachement à ce que ces congés ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle.

Le Critt Agroalimentaire Sud s'engage à faire en sorte que les salariés absents pour cause de **congé maternité, congé paternité, congé d'adoption ou congé parental** ne soient pas pénalisés en termes de revalorisation salariale. C'est ainsi qu'au retour du congé maternité, du congé d'adoption et du congé parental, les salariés bénéficient de l'ensemble des augmentations générales distribuées au cours de la période.

Par ailleurs, il est rappelé que les femmes enceintes peuvent bénéficier dès leur troisième mois de grossesse, en fonction des possibilités existant sur leur site d'appartenance, d'un aménagement de poste et d'horaires de travail voire d'une affectation temporaire sur un autre poste, notamment lorsqu'elles sont soumises à des ports de charges ou qu'elles travaillent de nuit.

De surcroît, il est convenu que l'ancienneté des salariés continue à produire ses effets pendant le congé de maternité ou d'adoption. Il en est de même s'agissant de l'acquisition des heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation.

Enfin, les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption bénéficieront d'un report des congés payés jusqu'à 3 mois à compter du 1^{er} juin de l'année suivant la fin du congé.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Le Critt Agroalimentaire Sud maintient la rémunération (sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale) des salariés bénéficiant d'un congé de paternité comme maternité.

Le Critt Agroalimentaire Sud accorde une flexibilité à valider au cas par cas aux parents permettant d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire.

Indicateurs

- Nombre de salariés bénéficiaires des différents congés au total et par sexe

7 – DROIT A LA DECONNEXION

Le droit à la déconnexion est défini comme la possibilité reconnue pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, 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, travail à l'international) et pour des situations ciblées (astreinte).

Pour les salariés en heures, le temps de travail habituel correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il 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, les temps d'absences autorisées de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.). En aucun cas, une organisation du travail ne peut reposer sur le fait d'imposer à un salarié d'être joignable 24 h sur 24 et 7 jours sur 7. Les salariés ne sont pas tenus 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). A ce titre, ils 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 arrêt maladie longue durée, le salarié sera tenu de répondre aux sollicitations dans le cadre du transfert des dossiers dont il a la charge. Celles-ci devront néanmoins rester limité dans les 10 premiers jours de l'absence 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

Le Critt Agroalimentaire Sud 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 quel que soit son type de handicap et son genre. Par conséquent, une personne porteuse de handicap se doit d'être évaluée en tant que candidat à un poste comme le serait n'importe quel candidat. 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, Le Critt Agroalimentaire Sud 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 fournit doit permettre à chacun de ne pas divulgué sa situation. Par conséquent, la Direction veillera à ne pas fournir d'information permettant de révéler la ou

les personnes concernées.

Indicateurs

- Nombre de personne en situation de handicap

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

Sensibilisation de la Direction

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 la structure. C'est ainsi que la Direction ainsi que le Conseil d'administration, soucieux de la bonne diffusion des mesures figurant au sein du présent accord, seront impliqués et bénéficieront, afin qu'ils puissent relayer le message auprès de la hiérarchie, d'une sensibilisation particulière notamment en ce qui concerne :

- L'information sur les engagements en termes de mixité des emplois et de féminisation des filières ;
- 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, la paternité et aux congés parentaux.

Ils seront en outre informés sur le cadre légal dans lequel s'inscrit l'égalité professionnelle pour qu'ils puissent lutter contre les préjugés et les stéréotypes de genre ainsi que de leurs permettre d'identifier les habitudes de travail susceptibles d'être discriminatoires.

Communication vers l'ensemble des salariés

Afin de permettre à tous les salariés de prendre connaissance des différentes orientations retenues et d'avoir une pleine connaissance du dispositif et des droits auxquels ils peuvent prétendre, une communication sera organisée à travers les différents supports de communication interne (Réunions d'équipe) et externe (Site internet).

Communication externe

Par ailleurs, Le Critt Agroalimentaire Sud 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.

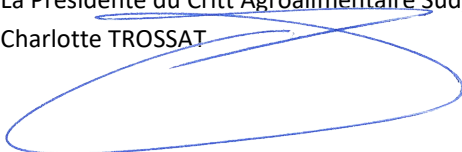
Indicateurs

- Nombre de personne (direction + administrateurs) sensibilisées pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations.

10 – SUIVI

Une synthèse sur la situation comparée des femmes et des hommes au Critt Agroalimentaire est établie chaque année.

La Présidente du Critt Agroalimentaire Sud,
Charlotte TROSSAT



Le Directeur du Critt Agroalimentaire Sud,
Cyril BERTRAND

