Plan d'actions – Cerelia SAS

Objectifs	Actions & Mesures	L'Indicateurs	Echéancier
Rééquilibre de la répartition des effectifs sur les catégories	Privilégier l'embauche d'hommes, à compétences égales, sur la catégorie « employés »	Nombre de recrutement *(interne ou externe)* hommes de la catégorie / nombre de recrutement total de la catégorie	Immédiat
	Privilégier l'embauche d'hommes, à compétences égales, sur les catégories « employé » « 40 à 49 ans » et « 50 ans et + » et TAM « - de 30 ans » et « 40 à 49 ans »	Nombre de recrutement *(interne ou externe)* hommes de la catégorie / nombre de recrutement total de la catégorie	Immédiat
	Privilégier l'embauche de femmes, à compétences égales, sur la catégorie « ingénieurs et cadres de 50 ans et plus »	Nombre de recrutement *(interne ou externe)* femmes de la catégorie / nombre de recrutement total de la catégorie	Immédiat
	Publication des offres d'emploi sans distinction de genre	100% publication	Immédiat
Travail sur l'équilibre des rémunérations	Fiches de poste et cotation de poste mises à jour	100% mises à jour (rémunération à l'embauche basée sur la cotation du poste, sans discrimination)	Immédiat
	Maintenir l'équilibre des Augmentations Individuelles	Suivi du nombre d'attribution d'AI hommes et femmes, critères factuels d'attribution, équité de traitement	Immédiat

Plan d’actions – Cerelia Rochefort-Sur-Nenon

Objectifs	Actions & Mesures	Indicateurs	Echéancier
Travail sur l’équilibre des rémunérations	Maintenir l'équilibre des Augmentations Individuelles	Suivi du nombre d’attribution d’AI hommes et femmes, équité de traitement	Immédiat
	Poursuivre les actions favorisant la promotion interne des femmes	Proportion des promotions internes des femmes vs. celles des hommes	Immédiat

Plan d'actions – Cerelia Saint Laurent Blangy

Objectifs	Actions & Mesures	Indicateurs	Echéancier
Travail sur l'équilibre des rémunérations	Maintenir l'équilibre des Augmentations Individuelles	Suivi du nombre d'attribution d'AI hommes et femmes, critères factuels d'attribution, équité de traitement	Immédiat
	Favoriser la promotion interne des femmes	Proportion des promotions internes des femmes versus celles des hommes	Immédiat