



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 (<i>interne ou externe</i>) 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 (<i>interne ou externe</i>) 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 (<i>interne ou externe</i>) 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