

Plan d'action Egalité professionnelle SATT Aquitaine Année 2026

1) Contexte

Conformément aux dispositions légales, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, la SATT Aquitaine souhaite mettre en place un plan d'action annuel, notre société étant dépourvue de représentant syndical.

Bien que de nombreux indicateurs, notamment l'Index Egalité professionnelle, soient très positifs au sein de notre société, nous souhaitons aller plus loin pour favoriser l'innovation, la performance et ne se priver d'aucun potentiel. L'égalité professionnelle est un vecteur d'innovation sociale qui permet de tirer profit de toutes les compétences disponibles. Pour améliorer les conditions de travail de tou.te.s, nous engageons une réflexion sur l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle qui est bénéfique pour les femmes comme pour les hommes.

Dans le cadre de ce plan d'action, il est nécessaire, de choisir à minima 3 ou 4 des domaines d'actions parmi les suivants :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La promotion professionnelle ;
- La qualification ;
- La classification ;
- Les conditions de travail ;
- La santé et sécurité au travail ;
- La rémunération effective (domaine d'action obligatoire) ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Chaque domaine d'action doit être traité autour d'un objectif de progression, d'une action et d'un indicateur chiffré.

Le présent plan d'action, soumis au Comité Social Economique et a vocation à s'appliquer à l'ensemble de la société.

2) Plan d'action SATT Aquitaine

Dans le cadre de l'élaboration de ce plan d'action, plusieurs sources d'information ont été pris en compte :

- La Base de données économiques, sociales, et environnementales (BDESE) de la SATT Aquitaine, mise à jour tous les ans ;
- L'analyse des critères composant l'Index d'égalité professionnelle ;
- L'analyse des process de recrutement et d'intégration de nouveaux collaborateurs ;
- Pris en compte des pratiques d'organisation de travail dans le cadre des règles déjà mis en place au sein de l'entreprise – Charte de Télétravail, Charte de Déconnexion, etc.
- Les consultations annuelles du CSE sur les questions de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC et les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences

Ainsi, le choix des domaines actions ont été motivés par :

- Le souci d'apporter un réel bénéfice pour nos salariés déjà en poste, notamment pour faciliter la parentalité au sein de l'entreprise
- Sensibiliser et apporter une meilleure compréhension des enjeux de santé mentale notamment dans le milieu professionnel
- Traiter les enjeux de rémunération effective par des actions concrètes notamment liées à l'articulation des responsabilités professionnelles et familiales.

Dans le cadre de ce plan d'action, la SATT Aquitaine a choisi les 3 domaines d'action, après avoir consulté le CSE de la réunion du 4 février 2026.

2.1 La rémunération effective

Dans le cadre du plan d'action, il sera mis en place une demi-journée d'absence rémunérée proposée aux salarié.es le jour de la rentrée scolaire (jusqu'à la rentrée en 6^{ème} incluse) pour tous.les salarié.e.s ; une attention particulière sera portée au respect de cette possibilité offerte, sans discrimination.

Acteurs : Direction générale
 Direction des Ressources Humaines
 Managers

2.2 La formation

Dans le cadre du plan d'action, l'engagement est de faciliter l'accès et la participation à la formation des salarié(e)s en charge de famille. Ainsi à chaque fois que cela est possible, il sera demandé aux prestataires de formation de prendre en compte et proposer des conditions de formation adaptés aux contraintes familiales – horaires, type de formation, lieu, etc.

Acteurs : Direction générale
 Direction des Ressources Humaines

Dans le cadre du plan d'action, l'engagement est d'assurer une meilleure compréhension et la sensibilisation des enjeux de santé mentale dans le milieu professionnel, à travers l'intervention d'une association ou d'un organisme de formation spécialisé dans le domaine.

Acteurs : Direction générale
Direction des Ressources Humaines

Domaine	Objectif de progression	Descriptif	Objectif chiffré
La rémunération effective	Permettre aux salarié(e)s en charge de famille le jour de rentrée scolaire de bénéficier d'une absence autorisée ou d'une absence autorisée rémunérée.	Une demi-journée d'absence rémunérée proposée aux salarié.es le jour de la rentrée scolaire (jusqu'à la rentrée en 6 ^{ème} incluse)	Proposition à 100% des salarié.es concernés.es
La formation	Faciliter l'accès et la participation à la formation des salarié(e)s en charge de la famille.	Demander aux prestataires de formation de prendre en compte et proposer des conditions de formation adaptés aux contraintes familiales (horaires, lieux, distanciel...)	Dès lors que cela est possible, 100% des organismes de formation sensibilisés
La santé et la sécurité au travail	Assurer une meilleure compréhension des enjeux de la santé mentale dans le milieu professionnel	L'intervention d'une association ou des organismes de formation spécialisé dans le domaine sous forme d'atelier, de formation, de conférence ou de quizz...	1 intervention par an

3) La mise en place

Ce plan d'action sera en vigueur toute l'année 2026

Ce plan d'action sera soumis pour avis aux membres titulaires de la délégation du personnel du Comité Social et Economique, non mandatés par une organisation syndicale représentative, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Ce Plan d'action sera ensuite transmis à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et enregistré auprès du Greffier du Tribunal des Prud'hommes de Bordeaux.

4) Suivi et publicité

Un bilan annuel du plan d'action sera réalisé et communiqué au Comité Social Economique intégrant les objectifs pour l'année à venir.

Une synthèse sera également portée à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage et/ou par courriel.

Fait à Talence, le 9 février 2026

Maylis CHUSSEAU

Présidente