

Préambule

Dans un environnement économique, social et technologique en constante évolution, la diversité et la mixité constituent des leviers essentiels de performance, d'innovation et d'attractivité.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est plus seulement une exigence légale : c'est un enjeu stratégique majeur pour garantir un développement durable, responsable et engagé.

Ce plan d'action traduit la volonté de DL Négoces de s'inscrire dans une démarche solide et pérenne en faveur de l'égalité professionnelle. Il repose sur des objectifs mesurables, des actions concrètes et des moyens dédiés permettant une adaptation aux enjeux et à l'organisation.

Il s'articule autour d'axes prioritaires et complémentaires visant à :

- Réduire les écarts persistants,
- Favoriser l'équité dans les parcours professionnels,
- Améliorer l'articulation des temps de vie,
- Garantir un environnement de travail sûr, inclusif et respectueux

Au titre de l'année 2025, DL Négoces obtient la note de **61/100** à l'index égalité professionnelle femmes- hommes.

Le total de 61 / 100 s'appuie sur 4 indicateurs :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : **11/40**
- Écart de taux d'augmentation individuelles entre les femmes et les hommes : **35/35**
- Augmentation au retour de congé maternité : **15/15**
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : **0/10**

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

DL Négoces s'engage à garantir une transparence totale sur la politique salariale.

L'objectif de cette année est d'objectiver les données pour assurer qu'à compétences et responsabilités égales, le salaire est strictement égal, et de corriger les éventuels écarts historiques identifiés.

Actions :

Sensibilisation des managers aux biais de genre

- Création d'un parcours de formation sur Orisha Learning à destination des managers (gestion des équipes et recrutement)
- Participation des hommes à des actions dans le cadre de Women@Orisha

Indicateurs :

- *Pourcentage de manager ayant suivi le module de formation sur l'année (objectif 100%)*
- *Nombre de participations aux actions Women@Orisha*

Intégrer systématiquement les éléments de rémunération dans les offres d'emploi

Indicateur : Pourcentage d'offre d'emploi publiées affichant une fourchette salariale (objectif 100% sur l'année)

Publier l'index égalité professionnel annuel (intranet, diffusion aux salariés)

Axe 2 : Garantir un égal accès à toutes les fonctions

La diversité des profils est un levier de performance pour DL NEGOCE. Nous souhaitons déconstruire les stéréotypes de métiers pour favoriser la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, en particulier sur les postes techniques et de direction.

Actions :

Suivi du nombre de candidatures féminines vs offres publiées vs recrutements

Indicateur : Taux de transformation des candidatures féminines (reçues vs recrutées) par semestre

Recrutement des femmes dans des fonctions de managers, fonctions dites « majoritairement masculine » (IT, cyber etc.)

Indicateur : 60 % de femmes recrutées sur des postes management/cadres etc. sur l'année (bilan en T4)

Offres d'emploi rédigées de manière inclusive et non genrée

Indicateur : 100% d'offre d'emploi rédigées avec validation « non genrée »

Action de sensibilisation à l'égalité professionnelle

Indicateur : Nombre de collaborateurs touchés par l'action (webinaire, newsletter, atelier etc.)

Axe 3 : Articuler vie professionnelle / vie personnelle et favoriser la parentalité

L'équilibre des temps de vie est au cœur de la politique RH de DL NEGOCE. Nous voulons faire de la parentalité une étape normale de la vie du collaborateur, sans impact négatif sur sa carrière, tout en proposant des modes de travail flexibles adaptés à nos contraintes opérationnelles.

Actions :

Neutralisation de l'impact des congés familiaux sur rémunération / carrière

Indicateur : Continuer d'augmenter 100% des retour de congé maternité/paternité sur l'année

Suivi des organisations du travail (télétravail, temps partiel...)

Indicateur : Répartition H/F des bénéficiaires de temps partiel et de télétravail (bilan annuel en T4)

Mobilité interne facilitée

Indicateur : Publier les postes en interne

Dispositif d'accompagnement après une longue absence : retour congé maternité / paternité / parental / maladie de plus de deux mois

Indicateur : Taux de réalisation des entretiens dans les 15 jours suivant le retour (objectif 100%)

Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes, sexuelles et le harcèlement

DL NEGOCE applique une tolérance zéro envers toute forme de violence ou de harcèlement. Notre priorité est de sécuriser la libération de la parole et de garantir un traitement rapide et impartial de toute alerte, afin d'assurer un environnement de travail sain pour toutes et tous.

Actions :

Mise en place d'un dispositif d'alerte et de traitement

Indicateurs :

- *Inscription de la possibilité d'enquête dans le DUERP*
- *Nombre d'alerte traités vs nombre d'alerte sur l'année (objectif 100%)*

Formations obligatoires sur les agissements sexistes, violences et harcèlement pour l'ensemble des salariés

Indicateur : Pourcentage de collaborateurs ayant suivi le module de formation sur l'année (objectif 100%)

- **Référent harcèlement**

Indicateur : Nomination et formation d'un référent harcèlement en T1-T2

Suivi du plan d'action

- Référent sur l'égalité professionnelle (Léa TRAN, épaulée par Manon GUILHAUMA)
- Calendrier interne de suivi (premier bilan en T2 et bilan en T4)
- Tableau de bord de suivi des indicateurs