

PLAN D'ACTION EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

(Conformément à l'article L2242-8 du Code du Travail)

Entreprise : Olinn Finance

Établi par : Service RH

En accord avec ses engagements RSE et sa politique qualité, l'entreprise Olinn Finance s'engage pour l'égalité professionnelle et contre tous les types de discriminations liées au sexe et/au genre, actes de violence ou agissement sexuels ou sexistes.

Le présent rapport couvre l'année 2024 et annonce un plan d'action sur les domaines prioritaires suivants : la rémunération effective, la formation, la santé et la sécurité au travail.

Ce plan d'action pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes s'inscrit pleinement dans les objectifs fixés par le Groupe Crédit Agricole et conformément à l'article L2242-8 du Code du Travail. Il s'agit du 1^{er} plan relatif à l'égalité professionnelle de Olinn Finance, dans un objectif de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi, plus largement contre toutes les discriminations liées au sexe ou au genre, et notamment celles visant les normes LGBTQIA+. Ce plan est volontairement axé sur les sujets d'égalité entre les femmes et les hommes.

Axes stratégiques

- 1- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à compétences, responsabilités et ancienneté égales (rémunération effective)
- 2- Recrutement et mixité
- 3- Assurer un accès égal à la formation professionnelle ainsi qu'à l'évolution professionnelle
- 4- Conciliation vie pro/ perso, organisation et aménagement du temps de travail
- 5- Tenir compte des spécificités liées au sexe dans la prévention des risques professionnels (santé et sécurité au travail)

Une revue annuelle du processus RH et des comités de pilotage annuels sont mis en place pour :

- examiner les indicateurs,
- évaluer l'efficacité des mesures,
- proposer des ajustements.

Diagnostic de la situation au 31/12/24

Effectif global	57 salarié.es
Répartition	38,59 % hommes 61 ,40 % femmes
Taux de CDI	91,22 %

Note globale de l'index : 78/100

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 23/40

Écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35

Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : 15/15

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à compétences, responsabilités et ancienneté égales

(Rémunération effective)

a) Indicateurs

Indicateur	Objectif	Résultat 2024
Écart de rémunération moyen entre femmes et hommes (%)	0 %	Ecart pondéré de 11.40 % de moins pour les femmes par rapport au taux pour les hommes
Taux de régularisations d'écarts effectuées (%)	100% (2026)	NA

Suivi via :

- Diagnostic annuel chaque année en janvier.
- Actions correctives intégrées à la campagne salariale.

b) Actions prévues

Action	Echéance
Réaliser un diagnostic annuel des rémunérations par sexe et par catégorie de poste pour s'assurer qu'à compétences, qualifications, fonctions équivalentes et performances individuelles comparables, les promotions et avancements soient similaires entre les femmes et les hommes.	2026
Mettre en place une procédure d'harmonisation salariale : - Faire converger les taux des promotions et d'avancements des hommes et des femmes avec le nombre de femmes et d'hommes au sein de l'établissement. - Respecter la proportionnalité des promotions et avancements entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents.	2026

2. Recrutement et mixité

a) Indicateurs

Indicateur	Objectif	Résultat 2024
Nombre d'offres d'emploi respectant le principe de non-discrimination	100 %	NA
Montant des salaires à l'embauche sur les postes, à diplômes et expériences équivalents	Montants hommes/ femmes équivalents	NA

Suivi via :

- Bilan annuel

b) Actions prévues

Action	Echéance
Réécriture des offres d'emploi avec vocabulaire neutre	2026
Former le personnel RH et les managers aux techniques de recrutement non-discriminatoires à l'embauche	2026
Instaurer un processus de recrutement unique et des critères de sélection strictement identiques fondés sur les compétences et les qualifications des candidats	2026
Proscrire toute question discriminante lors des entretiens de recrutement. Sensibiliser les personnes chargées du recrutement afin d'éviter tout stéréotype et de garantir l'absence de discrimination lors des processus de recrutement	2026
S'assurer que la rémunération à l'embauche soit liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées, sans tenir compte du sexe de la personne recrutée.	2026

3. Assurer un accès égal à la formation professionnelle ainsi qu'à l'évolution professionnelle

a) Indicateurs

Indicateur	Objectif	Résultat 2024
Écart d'accès à la formation entre femmes et hommes (%)	0 %	Les femmes ont été 4.76% plus nombreuses à être formées que les hommes
Durée moyenne des formations suivies femmes/ hommes	Durée hommes/ femmes équivalentes	NA
Écart du nombre d'évolutions internes professionnelles entre femmes et hommes (%)	0 %	NA

Suivi via :

- Bilan annuel

Au cours de l'année 2024 voici la répartition des salariés ayant réalisés des formations (hors IFCAM) :

Catégorie	Hommes ayant réalisés au moins 1 formation	Femmes ayant réalisées au moins 1 formation
Métier	10	16
Outils	0	0
Obligatoires	1	0
TOTAL	11	16
% de salarié.es formés en 2024	52,38%	57,14%

b) Actions prévues

Action	Echéance
Veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution et de parcours professionnel (accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés) en appliquant les mêmes critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière.	2026
Garantir le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés aux mêmes formations professionnelle tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.	2025 & 2026

Réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation en organisant en priorité les formations en intra ou distanciel (au sein de l'Etablissement).	2025 & 2026
Sensibiliser et informer les dirigeants et les responsables de services aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes	2026
Sensibiliser les collaborateurs, en particulier les femmes, à la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle	2026

4. Conciliation vie pro/ perso, organisation et aménagement du temps de travail

a) Indicateurs

Indicateur	Objectif	Résultat 2024
Nombre de personnes bénéficiant d'un accord de travail à domicile	Egalité d'accès entre femmes et hommes	NA
Nombre de personnes travaillant à temps partiels		3 dont 2 femmes
Nombre de demandes de travail à temps partiels acceptées et refusées		NA
Nombre de femmes ayant été en congé maternité et ayant pris l'intégralité de son congé	Egalité entre les hommes et femmes en fonction des dispositifs prévus par la loi sans dégrader les conditions de vie du salarié	1
Nombre d'hommes ayant été en congé paternité et ayant pris l'intégralité de son congé		0

Suivi via :

- Bilan annuel

b) Actions prévues

Action	Echéance
Garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés, quel que soit leur mode ou temps de travail	2026
Assurer une réponse écrite à toute demande d'aménagement du travail dans un délai de trois semaines	2026
Garantir le maintien de la qualification, des droits et de l'ancienneté pendant les congés liés à la maternité, la paternité ou l'adoption	2026
Assurer une réintégration équitable et une évolution salariale conforme à celle des autres salariés au retour de congé	2026

5. Tenir compte des spécificités liées au sexe dans la prévention des risques professionnels et créer un environnement sans discrimination

(Santé et sécurité au travail)

a) Indicateurs

Indicateur	Objectif	Résultat 2024
Apparition de la dimension du genre dans le DUERP	Oui (2026)	NA
Taux de collaborateurs sensibilisés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (%)	100% (2026)	NA

Suivi via :

- Révision annuelle du DUERP
- Suivi annuel des formations

b) Actions prévues

Action	Echéance
Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au dispositif d'alerte et d'accompagnement	2025
Évaluer les risques professionnels intégrant la dimension genre dans le DUERP	2026
Sensibiliser annuellement l'ensemble des collaborateurs au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes	2026

Ce plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été présenté et validé par le CSE. L'entreprise et le CSE s'engagent à mettre en œuvre et à suivre l'ensemble des mesures prévues, afin de contribuer activement à la **réduction puis à la suppression des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes** au sein d'Olinn Finance.

Signature de l'entreprise :

Delphine Olas

Signature des membres élus du CSE

Séverine Richard

Jacques Dupont

Thomas Martin