

1 - Engagements en matière d'offres d'emploi et de processus de recrutement

➤ Offres d'emploi

HEIDELBERG France s'engage à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (c'est-à-dire mention précisant le genre, la situation familiale, l'âge...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

De manière générale, HEIDELBERG France utilise des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes et qui ne mettent en avant que les compétences nécessaires à l'exercice du poste proposé.

➤ Processus de recrutement

HEIDELBERG France garantit que les critères de sélection sont strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et, en tout état de cause, ne font l'objet d'aucune discrimination directe ou indirecte.

Dans ce cadre, HEIDELBERG France s'engage à ce que tout collaborateur appartenant à la Direction des Ressources Humaines et manager amenés à intervenir dans le processus de recrutement bénéficient d'une formation relative à la non-discrimination.

2 - Engagements en matière de formation professionnelle

L'accès à la formation doit permettre à chacun de maintenir et développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Dès lors, l'entreprise veillera au maintien d'un accès équilibré à la formation pour tous, tout en prenant en compte les besoins de l'entreprise et les contraintes familiales et les absences liées à la parentalité.

Afin de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction de HEIDELBERG France s'engage à :

- Faire bénéficier les salariés absents pour congé maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation d'un entretien avec leur direction locale à leur retour pour déterminer notamment les actions de formation nécessaires (remise à niveau prioritaire, en cas de changement d'outils informatiques, de méthodes de travail, ou d'évolutions au sein de leur métier) ;
- Sensibiliser les chefs de service afin d'assurer la bonne réintégration des salariés dans la politique formation lors de leur retour de congé ;
- Faciliter le suivi des formations pour les salariés ayant des responsabilités parentales et confrontés à des difficultés d'ordre personnel (le cas échéant, respect d'un délai de prévenance de deux semaines pour la remise des convocations ; suivi des formations e-learning, etc...).

3 - Engagements en matière d'augmentations salariales

➤ Les actions à mener

La Direction s'engage à contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions.

➤ Les indicateurs chiffrés

La Direction a décidé de retenir les indicateurs suivants :

- Nombre de salariés augmentés par statut et par sexe ;
- Nombres d'écarts identifiés et corrigés ;
- Répartition en % des augmentations individuelles par sexe et par niveau de classification.