DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entreprise : OMNICELL

SIRET : 491 890 554 00034
Adresse : Bâtiment Explora, 2 rue Marie Hamm, 67000 Strasbourg

Date de prise de décision : 25 septembre 2026

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, notamment en l'absence d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'employeur met en place, par décision unilatérale, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce plan a pour objet de définir des objectifs de progression et les mesures permettant de les atteindre dans les domaines suivants :

- Rémunération effective
- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
- Conditions de travail
- Mixité dans les métiers

ARTICLE 1 – CONSTAT DE LA SITUATION

Une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes a été réalisée à partir des données sociales de l'entreprise et une note de 82/100 est atteinte en 2025. Il en ressort notamment que :

- Informations sur le calcul et la période de référence –70 personnes sur 2025
- L'indicateur relatif à l'écart de rémunération est favorable aux femmes

- L’indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles est à égalité
- L’indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité est à 100%
- Les femmes sont sous-représentées dans l’indicateur relatif à l’égalité des sexes parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

---

ARTICLE 2 – OBJECTIFS ET ACTIONS

2.1 – Rémunération

Objectif : Réduire l’écart salarial moyen entre les femmes et les hommes.
Actions :

- Réalisation annuelle d’une analyse des écarts salariaux ;
- Alignement progressif des rémunérations à poste et à compétences équivalents.

2.2 – Recrutement

Objectif : Favoriser la mixité et l’égalité à l’embauche.
Actions :

- Diffusion de fiches de poste non genrées ;
- Formation sur les biais inconscients et implicites lors des recrutements.

2.3 – Formation

Objectif : Garantir un accès égal à la formation.
Actions :

- Suivi par sexe de l’accès aux formations ;
- Sensibilisation des managers à la non-discrimination.

2.4 – Articulation vie professionnelle / vie personnelle – Conditions de travail

Objectif : Améliorer les conditions de travail en lien avec les temps de vie.
Actions :

- Assurer la subrogation dans le cadre des congés maternité, adoption, paternité, donnant lieu à maintien de salaire ;
- Adapter les conditions de travail des femmes enceintes.

2.5 – Classification

Objectif : Revoir les grilles de classification pour détecter une possible sous-évaluation des emplois féminins liée à des représentations stéréotypées des compétences.

Actions :

- Comparer les évolutions des grilles des emplois à prédominance masculine et féminine et vérifier qu'il n'y a pas d'écart.

ARTICLE 3 – SUIVI ET ÉVALUATION

Le plan d'action est mis en œuvre pour une durée d'un an à compter de sa publication. Il fera l'objet d'un bilan présenté au Comité Social et Économique (CSE) ou aux représentants du personnel, et sera mis à disposition de l'inspection du travail.

ARTICLE 4 – PUBLICITÉ

Le présent plan d'action est affiché sur les lieux de travail, transmis au CSE et tenu à la disposition de l'inspection du travail conformément à la réglementation en vigueur.

Fait à Strasbourg, le 25 septembre 2026

Steven Humphreys
Directeur Général, OMNICELL SAS