

Plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023

Le présent plan concerne l'**entreprise SEF** au capital de 945 000 € dont le siège est à LAVAL, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LAVAL sous le numéro 304 802 291

Représentée par M. Raphaël LION,

Considérant le procès-verbal des élections du comité social et économique du 18 septembre 2019 attestant de l'absence d'organisations syndicales, il est établi le présent plan.

Préambule :

Il est rappelé qu'en complément des dispositions de la Convention collective des Industries Textiles relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la direction a décidé de la mise en œuvre de ce plan, dans le cadre des décrets 2011-822 du 7 juillet 2011, 2012-1408 du 18 décembre 2012, de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, et des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

La société SEF est une société spécialisée dans le flocage industriel. Elle a vu une très faible évolution de ses effectifs au cours des douze derniers mois, dont la structure reste identique avec les mêmes contraintes.

En dehors des éléments liés à la rémunération effective, la Société SEF a d'ores et déjà pris des actions tant au niveau des embauches qu'au niveau des formations lors de ses précédents plans d'actions depuis 2018.

Il est rappelé que la proportion des femmes au sein de la société SEF, en date du 31/12/2022, représentait 22% de l'effectif et que celle des hommes représentait 78% de l'effectif. Il est à noter que sur les deux embauches réalisées en CDI en 2022, une femme a été recrutée.

Le diagnostic, présenté lors de la réunion du CSE du 14 février 2023 est annexé au présent plan.

Compte tenu de ces éléments, la direction a renouvelé un objectif global et des objectifs ciblés dans le cadre des moyens ci-après exprimés. L'article L. 2323-8 du Code du travail fixe neuf domaines d'action parmi lesquels la direction doit s'engager sur au moins trois d'entre eux :

- L'embauche

- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- La sécurité et la santé au travail

La direction, soucieuse de parvenir à tenir ses objectifs, a souhaité maintenir ses efforts sur des actions atteignables et a, à ce titre, décidé de porter son action sur les domaines suivants :

1. La rémunération effective
2. L'embauche
3. La formation

Ce plan est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Il doit évaluer les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée et déterminer les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Objectifs

La direction a choisi de maintenir ses engagements afin de poursuivre la progression des femmes au sein de l'ensemble des métiers de l'entreprise sur les trois domaines d'actions retenus, afin de garantir le respect du principe de non-discrimination entre les sexes.

Parmi les objectifs, la direction souhaite :

- Maintenir un parfait équilibre de rémunération entre les hommes et les femmes pour un poste similaire, à durée de travail comparable et à compétences et niveaux de formation et d'expérience équivalents ;
- Faire progresser la part des femmes au sein des fonctions où ce sexe est sous-représenté ;
- Formuler les offres d'emploi de manière asexuée et garantir un processus de recrutement complet qui respecte intégralement les principes de l'égalité professionnelle.

ARTICLE 1 – L'embauche

1) Objectif de progression retenu

À chaque nouvelle embauche, quelles que soient les fonctions à pourvoir les postes sont ouverts aux hommes et aux femmes dans des conditions identiques et la promotion des offres sera faite afin d'encourager les femmes à postuler à des fonctions où elles sont sous-représentées.

2) Action(s) et mesure(s) retenu(s) permettant d'atteindre l'objectif

À chaque nouvelle embauche, l'objectif est d'identifier au moins une candidate qui passera les entretiens d'embauche, quelle que soit les fonctions confiées et dès lors que la candidature répond aux critères objectifs fixés en amont du recrutement (niveaux de formation et d'expérience requis).

3) Indicateur chiffré permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression

100% des recrutements doivent inclure au moins un candidat de chaque sexe remplissant les critères objectifs du poste.

4) Évaluation du coût des actions

Cette action n'engendre pas de coûts directs pour la SEF.

ARTICLE 2 – La formation et la polyvalence

1) Objectif de progression retenu

Les femmes ont été intégrées dans tous les cycles de formation depuis 2018 jusqu'à maintenant. L'objectif reste d'intégrer au moins une femme par secteur sur les formations qualifiantes de type sécurité. Il s'avère que ces formations permettent à certaines femmes d'être polyvalentes sur plusieurs postes, ce qui est un facteur-clé de développement dans la société.

De plus ces formations faciliteront la promotion interne, ce qui pourra permettre de diminuer les écarts de sexe sur certaines catégories socio-professionnelles.

2) Action(s) et mesure(s) retenu(s) permettant d'atteindre l'objectif

Le plan de formation de l'entreprise doit prévoir au moins une même proportion de femmes et d'hommes que leur représentation dans l'entreprise.

3) Indicateur chiffré permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression

Sur l'année 2022, la proportion des femmes ayant participé à des formations a été la suivante : (rappel de l'objectif : 25%).

- Formation anglais : proportion des femmes 50%

Nous avons également évalué le pourcentage de femmes ayant été formées sur d'autres postes en 2022. Nous avons eu 30% des femmes qui ont été formées à d'autres postes : à titre d'exemple, une

salariée a été formée à la visite des rouleaux de papier flocké et une autre a été formée à la préparation des commandes de feuilles et de rouleaux.

4) Évaluation du coût des actions

Ces actions de formation ont eu un coût de 1 800 € pour 2022.

Il est prévu un budget formation de 5 000 € en 2023.

ARTICLE 3 - La rémunération effective

1) Objectif de progression retenu

À l'embauche, la Société s'engage à ce que la rémunération et la classification appliquée aux nouveaux salariés soient les mêmes pour les femmes et les hommes, et ne soit fondée que sur les niveaux de qualifications et d'expériences acquis, en corrélation avec le poste et les responsabilités confiées aux salarié(e)s.

Ce principe de juste rémunération s'applique également pour la suite de la carrière de chaque salarié dans l'entreprise, où chaque salarié dispose des mêmes opportunités de progression salariale quel que soit son sexe.

2) Action(s) et mesure(s) retenu(s) permettant d'atteindre l'objectif

Suite au diagnostic établi, la Société s'engage à déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre.

Lors du processus d'augmentations individuelles, une analyse par sexe a été remise au CSE. Elle indique qu'1 femme sur 10 a été augmentée en 2022, soit une proportion de 10 %. D'autre part, 8 hommes ont été augmentés sur 36, soit une proportion de 22%. Cet écart s'explique par le fait que la population ouvrier qui est majoritairement masculine a vu le positionnement des conducteurs de ligne rattrapé par le SMIC. La société SEF a fait le choix d'augmenter prioritairement cette population pour l'année 2022 afin de conserver l'écart actuel de rémunération avec le poste d'opérateur. Ce choix stratégique pour l'entreprise permet de respecter la cohérence de positionnement de ces 2 postes et ainsi faciliter les futurs recrutements.

La rémunération brute des femmes a augmenté en moyenne de 3% en 2022. Ce taux de 3% est le même pour les hommes en 2022.

3) Indicateur chiffré permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression

Rappel de l'objectif, 100% des offres publiées à l'externe et à l'interne doivent garantir une rémunération fixée en amont du process de recrutement.

- Sur les recrutements réalisés en 2022 qui sont au nombre de deux, la rémunération a été fixée en amont du process de recrutement :

- ✓ Poste de Community Manager : fixé sur la base du précédent recrutement. Poste occupé par une femme.
- ✓ Poste d'ingénieur chimiste. Fourchette de rémunération fixée en amont, sélection de 5 candidats dont une femme.
- La mesure prendra également en compte un tableau de suivi afin d'aider à mieux à répartir les augmentations individuelles en fonction de la classification des emplois. La société prendra également en compte plus facilement grâce à cet indicateur, l'évolution du positionnement de certains salariés et ainsi favoriser les promotions professionnelles, notamment auprès de la population féminine qui est sous représentée dans les catégories des techniciens, agents de maîtrise et cadres.

4) Évaluation du coût des actions

Cette action n'engendre pas de coûts complémentaires pour la Société exceptés la prise en charge des futures augmentations individuelles.

ARTICLE 4 - Mesures de correction adéquates et pertinentes :

Afin de répondre à la note de l'index d'égalité professionnelle inférieure à 75, la société SEF, au-delà des mesures de suivi décrites ci-dessus dans le plan d'actions, s'engage également, à mettre en place les actions suivantes :

1) Indicateur écart de rémunération

- Objectifs : Les écarts de rémunération dont la moyenne est supérieure à 15% par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle feront l'objet d'une étude plus attentive.

A ce titre, seront étudiés plus précisément :

- L'écart de rémunération des techniciens et agents de maîtrise dans la tranche d'âge de 40 à 49 ans dont l'écart de rémunération est de 20%
- L'écart de rémunération des techniciens et agents de maîtrise dans la tranche d'âge de 50 ans et plus dont l'écart de rémunération est de 17%
- Mesures de correction : La société SEF s'engage à étudier plus particulièrement le contenu de la rémunération des catégories socioprofessionnelles concernées par ces écarts.

Pour ce faire, La société SEF va mettre en place un tableau de suivi du taux horaire par classification ainsi que des primes perçues sur l'année pour interpréter les écarts et corriger si ceux-ci ne sont pas liés aux contraintes de l'activité. (annexe 1)

2) Indicateur écarts d'augmentation

La proportion de femmes augmentée sur l'année représente 12.2 points de moins que la proportion d'hommes augmentés sur la même période.

- Objectifs : La société SEF s'engage à mettre en place un indicateur de suivi des augmentations par sexe pour analyser la distribution des augmentations. (Annexe 2)
- Mesures de correction : L'analyse de la distribution permettra à la société SEF d'apporter une plus grande vigilance aux revalorisations accordées.

Aussi, si nécessaire, la société SEF s'engage à revoir les critères de revalorisation à la suite des entretiens

3) Indicateur retour congé maternité

La société SEF est conscient que l'indicateur de retour de congé maternité devrait faire l'objet de mesures de correction. Cependant pour l'année 2022, cet indicateur est incalculable par le fait qu'aucun salarié ne s'est arrêté pour congé de maternité ou d'adoption.

La société SEF reste toutefois vigilante pour les années à venir.

4) Indicateur des 10 plus hautes rémunérations

L'analyse de l'indicateur montre que les femmes sont sous représentées dans le top 10 des plus hautes rémunérations. Il est quand même à constater que les 3 femmes dont les rémunérations entrent dans le Top 10 sont au statut employé car le statut cadre ne comporte pas de femmes. La rémunération associée s'explique par leur ancienneté dans leur poste.

- Objectifs : A travers cette analyse, la société SEF s'engage à mettre en place un indicateur de suivi afin d'analyser le parcours professionnel des salariées concernées, leur niveau de responsabilité, leur nombre d'années d'expérience ainsi que les missions confiées pour s'assurer de la cohérence avec la classification. (Annexe 3)
- Mesures de correction : L'indicateur de suivi en annexe 3 permettra à la société SEF d'établir une cartographie des salariés représentant les plus hauts salaires. La société SEF pourra plus aisément comprendre et faire évoluer les salariés qui ne seraient pas positionner dans la bonne classification ainsi que la possibilité de les faire évoluer par un parcours de formation adapté.

Les entretiens professionnels permettront de retracer les expériences si besoin.

ARTICLE 4 – Champ d'application du plan

Les dispositions du présent plan ont vocation à bénéficier à tous les salariés de la société SEF quelle que soit leur catégorie professionnelle, c'est-à-dire aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

ARTICLE 5 – Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Un calendrier prévisionnel est mis en place, avec pour objectif de cadencer la réalisation des engagements pris dans le présent plan. Il prévoit des échéances annuelles de réalisation pour chacun des objectifs.

ARTICLE 6 – Suivi des mesures

Les objectifs et les indicateurs dans le présent plan feront l'objet d'une consultation annuelle des Instances Représentatives du Personnel.

Cette consultation sera précédée par la remise d'une information concernant la mise à jour du diagnostic préalable et l'atteinte des différents objectifs et des différents indicateurs.

ARTICLE 7 – Durée, révision et formalités

Le présent plan sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 14 février 2023.

Il est conclu pour une durée d'une année à compter du 1^{er} janvier 2023 et cessera par conséquent de s'appliquer le 31 décembre 2023.

En application de l'article L. 2222- 4 du Code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un plan à durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2222-5 du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance des Instances Représentatives du Personnel.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent plan, la Société convient d'agir à nouveau, dans le délai maximal pour l'adaptation de ce plan en cas de nouvelle législation, afin d'adapter lesdites dispositions.

Celui-ci sera déposé sur la plateforme TéléAccords sous forme électronique auprès de la DREETS, accompagnée des éléments suivants :

- Version intégrale du texte (signée)
- Copie du procès-verbal de consultation des élus sur le plan d'action.
- Liste des établissements ayant des implantations distinctes, s'il y a lieu.

Fait à LAVAL, le 14 février 2023,

En trois exemplaires originaux.

Pour la Société SEF Société d'Enduction et de Flockage SAS

Monsieur Raphaël LION



ANNEXE 1

Taux horaire salaire de base par classification																			
catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classification	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
		homme	femme																
ouvriers	moins de 30 ans																		
	30 à 39 ans																		
	40 à 49 ans																		
	50 ans et plus																		
employés	moins de 30 ans																		
	30 à 39 ans																		
	40 à 49 ans																		
	50 ans et plus																		
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans																		
	30 à 39 ans																		
	40 à 49 ans																		
	50 ans et plus																		
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans																		
	30 à 39 ans																		
	40 à 49 ans																		
	50 ans et plus																		

ANNEXE 2

Correction écart d'augmentation					
Catégorie	Nombre de salariés		Nbre de salariés revalorisés dans la catégorie socio-professionnelle		% de salariés augmentés au 31/12/2023
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
ouvriers					
employés					
techniciens et agents de maîtrise					
ingénieurs et cadres					

Objectif = 50 % H / 50% F

ANNEXE 3

	Salarié	H/F	Poste	Classification	Nbre de collaborateurs	Missions confiées	Salaire
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							