Plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2022

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 d'entreprise en date du 29 avril 2014 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 son plan d'actions 2018, 2019, 2020 et 2021.

Il est rappelé que la proportion des femmes au sein de la société SEF, en date du 31/05/2022, 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 21 juin 2022 est le suivant.

La rémunération effective :

Lors du processus d'augmentations individuelles, une analyse par sexe a été remise au CSE. Elle indique que 8 femmes sur 12 ont été augmentées en 2021 par rapport à 2020, soit une proportion de 67%. D'autre part, 27 hommes ont été augmentés sur 42, soit une proportion de 64%. Les femmes ont en moyenne été augmentées de 0.6% en 2021 et les hommes de 2.6% sur la même

période. Cet écart est inférieur à l'objectif de 3% et s'explique en partie par l'augmentation du SMIC qui touche plus d'hommes que de femmes car peu de femmes sont payées au SMIC dans la société (deux actuellement).

L'embauche : Sur les trois derniers recrutements, la rémunération a été fixée en amont du process de recrutement

Poste de Community Manager : fixé sur la base du précédent recrutement. Ce poste occupé par une femme.

Poste d'opérateur de production : payé au SMIC comme tous les postes identiques dans l'entreprise.

Poste d'ingénieur chimiste. Fourchette de rémunération fixée en amont, sélection de 5 candidats dont une femme. Un candidat retenu à la fin.

La formation et la polyvalence :

Sur l'année 2021, la proportion des femmes ayant participé à des formations a été la suivante : (rappel de l'objectif : 25%).

- Formation anglais : proportion des femmes 50%
- Formation sauveteur/secouriste : proportion des femmes 20%
- Formation sécurité incendie : proportion des femmes 13%

Nous avons également évalué le pourcentage de femmes ayant été formées sur d'autres postes en 2021, avec un objectif à 25%. Nous avons eu 33% des femmes qui ont été formées à d'autres postes : à titre d'exemple, une salariée a été formée à la fabrication des feuilles et des mini-rouleaux, une autre a été formée à la préparation des commandes aux expéditions, et une troisième a été formée au poste de visite Wicket. Enfin une dernière salariée a été formée au poste visite.

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 process de recrutement complet qui respecte intégralement les principes de l'égalité professionnelle.

ARTICLE 1 - La rémunération effective

1) <u>Objectif de progression retenu</u>

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) <u>Action(s) et mesure(s) retenu(s) permettant d'atteindre l'objectif</u>

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.

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.

4) Évaluation du coût des actions

Il faudra compter quelques heures du personnel de la SEF pour réaliser cette étude.

ARTICLE 2 – 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 ont inclus 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 3 – 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.

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.

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

Proportion des femmes participant aux formations réalisées (objectif 25%).

3) Évaluation du coût des actions

Il est prévu un budget formation de 7 500 € en 2022.

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 16 juin 2022.

Il est conclu pour une durée d'une année à compter du 1er janvier 2022 et cessera par conséquent de s'appliquer le 31 décembre 2022.

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 21 juin 2022,

En trois exemplaires originaux.

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

Monsieur Raphaël LION