

PLAN D'ACTION UNILATERAL DESTINE A ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE

En l'absence de délégué syndical au sein de la société, et suite au résultat de l'index « Egapro » pour l'année fiscale 2020-2021 publié en mars 2022, la Direction a souhaité réfléchir en concertation avec les élus au Comité Social et Economique à un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Une commission spécifique a ainsi été créée, regroupant la Direction des Ressources Humaines et trois élus du CSE. Cette commission s'est réunie les 28 avril, 16 mai, 7 et 28 juin et 1^{er} septembre. Le plan d'action sera présenté au CSE du 13 septembre 2022.

ANALYSE DE L'INDEX

La Commission s'est tout d'abord penchée sur l'analyse des résultats de l'index Egapro :

ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : 0/40

Cet indicateur était calculé sur la base des catégories socio-professionnelles et par tranche d'âge.

Compte tenu de la dispersion des âges et des professions au sein de notre structure, l'indicateur est calculé uniquement sur les Ingénieurs et Cadres de 40 à 49 ans, et ceux de 50 ans et plus. Les autres catégories et tranches d'âge ne sont pas calculables, c'est-à-dire que l'indicateur est en réalité calculé sur une population de 37 personnes sur les 52 que compte la société. Ces 37 personnes occupent des rôles très différents, chaque poste étant unique ou presque sur la société (Directeur financier, directeur général Europe etc.). La granularité nécessaire à l'observation des écarts est par conséquent le coefficient / grille de classification.

Le CSE consulté en mars 2022 sur ce sujet a donné son aval pour calculer l'index sur cette base à compter de l'année fiscale 2021-2022.

ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : 35/35

Une attention particulière est portée sur ce point par la Direction chaque année. Les augmentations générales sont appliquées aux femmes et aux hommes sans différenciation de genre.

Les augmentations individuelles au mérite sont revues avec chaque manager et arbitrées au niveau du Comité de Direction, qui veille à ce qu'il n'y ait aucune discrimination à ce niveau.

POURCENTAGE DE SALARIEES AUGMENTEES DANS L'ANNEE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGE MATERNITE : NON CALCULABLE

Il n'y a pas eu de retour de congé maternité pendant la période de référence.

POURCENTAGE DE SALARIES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS : 0/10

Une seule femme est dans les 10 plus hautes rémunérations de la Société ; elles étaient 2 précédemment, mais l'une d'elle a depuis quitté la société et a été remplacée par un homme.

METHODOLOGIE

La Commission Egalité s'est réunie à compter du mois d'avril afin de travailler sur un plan d'action.

Nous nous sommes basés sur le « guide pratique d'aide à la réalisation des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » édité par la Métallurgie pour lister les actions à mener afin de réduire les écarts.

La Commission a examiné l'ensemble des actions proposées dans ce guide et les a classés par ordre de priorité et de pertinence.

PLAN D'ACTION

ACTIONS DEJA EN PLACE

Un certain nombre des mesures suggérées par le guide de la Métallurgie est déjà en place dans l'entreprise.

La Commission décide de mettre en place les indicateurs de suivi concernant ces mesures, et de les partager chaque année.

PLAN D'ACTION 2022-2023

Les actions retenues pour une mise en place au cours de l'année fiscale 2022-2023 sont les suivantes :

Sujet	Objectif de progression	Action	Indicateur chiffré
1. L'embauche	1.1. Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes femmes / hommes	Réaliser un guide du recrutement à destination des managers afin de présenter les dispositions légales et réglementaires relatives à la discrimination dans l'entreprise.	Nombre de guides diffusés auprès des managers.
		Mise en place de « tests diagnostic » pour apprécier la sensibilité des recruteurs aux stéréotypes visés.	Proportion d'acteurs du recrutement/managers ayant effectivement participé aux tests.
	1.3. Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'entreprise	Rédiger dans chaque annonce d'emploi, un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'entreprise et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.	Nombre d'annonces d'emploi ayant intégrées ce paragraphe.
2. La formation	2.3. Faciliter l'accès et la participation à la formation des salarié(e)s en charge de famille	Établir mensuellement / annuellement une liste des formations proposées par l'entreprise, à destination des salariés (moyen de communication par affichages / intranet etc.).	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une formation proposée sur la liste.
3. La promotion professionnelle	3.5. Assurer aux managers les outils nécessaires dans la conduite des entretiens professionnels	Mise en place d'actions de sensibilisation à la conduite des entretiens professionnels et une bonne prise en compte de l'égalité professionnelle et de la mixité.	Nombre d'actions de sensibilisation, et nombre de managers ayant participé à ces actions.
	3.4. Favoriser les conditions de prise de poste faisant suite à une promotion professionnelle	Mise en place de mesures d'accompagnement interne (tutorat, parrainage, marrainage...).	Nombre de tutorats/parrainage/marrainage mis en place.

Sujet	Objectif de progression	Action	Indicateur chiffré
7. La santé et sécurité au travail	7.6. Assurer l'articulation entre la thématique de la santé et la sécurité au travail et de l'égalité professionnelle dans l'entreprise	Mettre en place une formation des managers et collaborateurs sur les agissements sexistes	Nombre de collaborateurs formés.
9. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales	9.5. Améliorer les droits liés à la prise de congés familiaux	Mettre en place une action de sensibilisation des managers à l'accueil d'une annonce de grossesse ou d'une demande de congé familial par les RH	Nombre de sessions de sensibilisation organisées, et nombre de managers ayant participé aux sessions.
		possibilité de demander un entretien RH / manager avant le retour en entreprise suite à un arrêt supérieur ou égal à 4 mois	Nombre d'entretiens demandés / nombre d'arrêts supérieurs ou égaux à 4 mois

MESURES DE CORRECTION

Compte-tenu du score obtenu sur l'Index Egapro pour l'année 2021-2022, des mesures de corrections sont à mettre en œuvre afin de corriger ce score.

ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : 0/40

- Constat : le résultat de l'année 2021-2022 est faussé du fait du regroupement par catégorie, notre société employant principalement des cadres avec des niveaux de responsabilités très différents (collaborateurs individuels, managers et cadres dirigeants)
- Actions :
 - o Calculer l'index par coefficient et non par catégorie : Echéance : publication de l'index 2021-2022
 - o Réaliser des études/analyses des grilles de rémunération du marché et des métiers sur le bassin d'emploi en comparaison de ceux de l'entreprise afin d'évaluer la politique de rémunération : échéance Décembre 2022
 - o Revoir l'ensemble des emplois de la société au travers de la nouvelle grille de la métallurgie, afin de corriger les écarts s'ils existent – Echéance : 31 décembre 2023
- Indicateur : Index Egapro 40/40 ou incalculable
- Echéance : année fiscale 2024-2025

ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : 35/35

- Action : continuer de veiller à l'application des augmentations de manière non discriminante
- Indicateur : Index Egapro 35/35
- Echéance : chaque année fiscale

POURCENTAGE DE SALARIEES AUGMENTEES DANS L'ANNEE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGE MATERNITE : NON CALCULABLE

- Action : les augmentations conventionnelles sont appliquées immédiatement, même si les salariées sont en congé maternité. Les augmentations individuelles sont décidées en même temps que pour les autres salariés, et appliquées dès le retour de congé maternité.

- Indicateur : Index Egapro 15/15 ou incalculable s'il n'y a pas de congé maternité
- Echéance : chaque année fiscale

POURCENTAGE DE SALAIRES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS : 0/10

- Action : en cas de poste à pourvoir auprès de la Direction du groupe ou du Comité de Direction, examiner les candidatures internes potentielles de femmes avec attention. En cas d'ouverture externe, étudier les candidatures de femmes avec attention.
- Indicateur : Index Egapro supérieur à 0
- Echéance : année fiscale 2024-2025

SUIVI

- La Commission Egalité Femmes-Hommes sera réunie régulièrement, et au moins une fois tous les deux mois
- Un point d'avancée des actions sera restitué au CSE chaque semestre

ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DU PLAN D'ACTION UNILATERAL

Le plan d'action unilatéral entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, au lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la DREETS. Le présent plan d'action est conclu pour une durée de 3 années fiscales (2022-2023, 2023-2024 et 2024-2025).

Il cessera de produire de plein droit ses effets automatiquement à son terme, sans qu'il soit nécessaire de procéder à quelque procédure de préavis ou de dénonciation que ce soit.

PUBLICITE DU PRESENT PLAN D'ACTION UNILATERAL

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Le présent plan d'action unilatéral sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion. Conformément au décret n°2018-362 du 15 mai 2018, il sera également déposé auprès de la DREETS par voie dématérialisée sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.



Une information sera donnée au personnel et le présent plan d'action sera mis à disposition des salariés sur le réseau de l'entreprise. Il sera aussi publié sur la page internet de la société, rubrique « travailler pour nous ».

Il sera par ailleurs publié en ligne, sur une base de données nationale, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Fait à Argent sur Sauldre le 1^{er} septembre 2022

Pour la Direction de Paragon ID

Laurence Hamard
Directrice des Ressources Humaines