



Plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule

Conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son sexe.

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier, celles-ci doivent ouvrir la négociation en vue de conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle. Si cette négociation n'a pas abouti à la signature d'un accord ou si l'entreprise n'est pas assujettie à l'obligation de négocier car aucun délégué syndical n'y a été désigné, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est ainsi que, par la présente, la Direction met en place un plan d'action unilatéral.

Article 1 – Objet de l'accord

Par le présent plan d'action unilatéral, la Direction vise à promouvoir l'égalité professionnelle en fixant plusieurs objectifs dans les domaines d'action suivants :

- Rémunération effective ;
- Formation ;
- Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale.

Chacun de ces domaines d'action intègre des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés permettant de les suivre.

Par ailleurs, la Direction définit par le présent plan d'action les mesures de correction suite aux résultats en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2 – Objectifs de progressions :

Premier domaine d'action choisi : rémunération effective

Objectif de progression : Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales

Actions : Mener chaque année une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre, par CSP

Indicateurs chiffrés : Résultats chiffrés de l'étude



Deuxième domaine d'action choisi : Formation

Objectif de progression : Faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille

Actions : Privilégier les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail.

Indicateurs chiffrés : Nombre de formations réalisées dans les locaux/nombre de formations Réalisées.

Troisième domaine d'action choisi : Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale

Objectif de progression : Améliorer l'harmonisation des temps de vie.

Actions : Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter notamment les réunions tardives

Indicateurs chiffrés :

- Proportions de réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée
- -Délai moyen de planification des réunions

Articles 3 – Mesures de corrections :

Les mesures envisagées :

- Analyser les salaires de base et identifier les écarts par catégorie de salariés et tranches d'âge
- Allouer une enveloppe spécifique de rattrapage
- Favoriser la montée en responsabilité sur certains projets assortis de primes et en lien avec les promotions

Article 4 – Champ d'application du plan d'action unilatéral

Les dispositions du présent plan d'action unilatéral s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 5 – Durée du plan d'action unilatéral

Le présent plan d'action unilatéral est conclu pour une durée déterminée d'un an.

La Direction pourra à tout moment modifier ou dénoncer le présent accord conformément à la procédure jurisprudentielle prévue pour la modification et la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur à cette date.



Article 6 - Dépôt et publicité

Le présent plan d'action unilatéral sera déposé à la DIRECCTE par voie dématérialisée par le biais de la plateforme de téléprocédure : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>.

Un exemplaire sera déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Vichy.

Le présent plan d'action sera par ailleurs portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Fait Périgny à le 29/02/2024 en 2 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Olivier LANDILLON
Gérant