

Plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Pâturages Comtois

Préambule :

En application des dispositions légales résultant de la loi du 9 novembre 2010 et qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012, les entreprises doivent désormais établir un « *plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».

Le décret du 18 décembre 2012 est venu renforcer les obligations en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes prévoyant que le plan d'actions devait désormais contenir trois domaines d'actions prioritaires, dont obligatoirement la rémunération effective.

Également, la loi du 5 septembre 2018 et le décret du 8 janvier 2019 ont mis en place un index de l'égalité professionnelle, dans les conditions de l'article D.1142-2 et suivants du Code du Travail, et qui sera affiché sur le site internet de l'entreprise et communiqué au CSE.

La société Pâturages Comtois a donc élaboré le présent plan d'actions afin de se conformer aux nouvelles exigences légales et réglementaires et poursuivre sa démarche volontaire en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce plan d'actions n'entrera en vigueur qu'après information auprès du Comité Social et Economique de l'entreprise.

Pour l'année 2021, il déterminera, sur la base de critères clairs, précis et opérationnels :

- les objectifs de progression prévus,
- la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre,
- l'évaluation du coût de ses actions,
- l'échéancier des mesures prévues.

Au regard des dispositions légales et du fait de l'effectif de l'entreprise, les objectifs et les actions permettant de les atteindre doivent porter sur au moins trois des domaines d'action suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- sécurité
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Une synthèse de ce plan d'actions sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Cette synthèse sera tenue à la disposition de toute personne qui la demande, et publiée sur le site internet de l'entreprise au même titre que l'index d'égalité.

Le présent plan d'actions sera tenu à disposition de l'inspecteur du travail dans les quinze jours qui suivent la réunion à l'issue de laquelle le CSE a été informé, et les résultats de l'index d'égalité professionnelle seront transmis à la DREETS par télédéclaration ainsi que renseignées sur le site internet du ministère du travail.

1.- Détermination des objectifs de progression pour l'année à venir, et indicateurs associés.....
5

A – Premier domaine d'action : l'embauche
5

- 1. Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « embauche ».....**
5
- 2. Mesures relevant du domaine d'action « embauche »**
5
- 3. Indicateur associé au domaine d'action « embauche »**
6

B – Deuxième domaine d'action : la promotion professionnelle
7

- 4. Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « promotion professionnelle ».....**
7
- 5. Mesures relevant du domaine d'action « promotion professionnelle »**
7
- 6. Indicateurs associés au domaine d'action « promotion professionnelle »**
7

C – Troisième domaine d'action : la rémunération effective
8

- 7. Objectif de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « rémunération effective »**
8
- 8. Mesures relevant du domaine d'action « rémunération effective »....**
8
- 9. Indicateurs associés au domaine d'action « rémunération effective ».....**
8

2.- Objectifs de progression pour chacun des indicateurs et mesures de correction adéquates et pertinentes :.....
8

- 10. - Indicateur écart de rémunération**
9
- 11. - Indicateur écarts d'augmentation**
9
- 12. - Indicateur retour congé maternité**
9
- 13. Indicateur des 10 plus hautes rémunération.....**
10

3.- Index de l'égalité professionnelle
11

4.- Entrée en vigueur et durée du plan d'action.....
12

15. Portée du plan d'action.....
12

16. Entrée en vigueur
12

17. Durée du plan d'actions.....
12

18. Révision et suivi du plan d'actions
12

19. Publicité du plan d'action.....
12

1. – Détermination des objectifs de progression pour l'année à venir, et indicateurs associés

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le plan d'action « fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action » parmi les suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- sécurité
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par le plan d'actions.

Au regard des indicateurs permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des hommes et des femmes, la société Pâturages Comtois mènera des actions spécifiques dans les trois domaines suivants :

- l'embauche,
- la promotion interne,
- la rémunération effective.

Conformément aux dispositions légales, le présent plan d'actions fait état :

- des « objectifs de progression pour l'année à venir »,
- et des « indicateurs associés ».

A – Premier domaine d'action : l'embauche

1. Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « embauche »

Au regard de la constitution des effectifs, il a été constaté un déséquilibre entre les populations masculines et féminines dans la catégorie Ouvriers et la catégorie agent de maîtrise.

En effet, les femmes sont sous-représentées au sein de la catégorie ouvriers (26% de l'effectif ouvrier et inexistante dans la catégorie agent de maîtrise). Les embauches récentes montrent un déséquilibre encore présent malgré tous les efforts de l'entreprise sur le sujet.

L'objectif est, pour tout recrutement en externe, d'étudier, après appel à candidature, au moins deux candidatures féminines si elles se présentent et de recevoir en entretien alors au moins une candidate féminine sur tout type de poste.

2. Mesures relevant du domaine d'action « embauche »

➤ Description de la mesure

La mesure qui vise à veiller à ce que le recrutement en externe ne soit pas discriminant et à renforcer la mixité des emplois, consiste à :

- rédiger 100% des offres d'emploi de façon non discriminatoire,
- favoriser le recrutement sur la base unique des compétences professionnelles, de l'expérience, des qualifications et sur aucun autre critère arbitraire ou discriminant,
- analyser selon les mêmes critères les candidatures masculines et féminines,
- porter tout au long du recrutement une attention particulière à la transparence et à la justification des choix des candidats retenus, quel que soit le sexe,
- veiller pour tout recrutement en externe à étudier au moins deux candidatures féminines (dès lors que celles-ci seraient bien évidemment présentées) et recevoir au moins une candidature féminine en entretien d'embauche dès lors que la candidature présente les compétences professionnelles, l'expérience et les qualifications requises.

➤ *Coût de la mesure*

La mesure en elle-même n'entraîne pas de coût particulier.

➤ *Echéancier*

La mesure sera mise en application pour toute embauche externe intervenant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent plan, ladite mesure ayant existée sous une forme proche lors de précédents plans d'actions d'égalité professionnelle.

3. Indicateur associé au domaine d'action « embauche »

L'indicateur associé aux objectifs de progression pour l'année à venir figure en [annexe 1](#).

Cet indicateur fera apparaître la répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat.

B – Deuxième domaine d'action : la promotion professionnelle

4. Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « promotion professionnelle »

L'objet est d'encourager une proportion plus égalitaire entre hommes et femmes, notamment dans la catégorie agent de maîtrise , avec une incidence sur les catégories des salariés concernés et leur rémunération effective.

L'objet est de faire un travail d'identification en interne des profils de salariés à potentiel parmi le sexe sous-représenté dans une catégorie par rapport à la proportion moyenne dans l'entreprise, et de proposer des plans de développement individuels pour les amener au niveau requis pour la catégorie supérieure, en adéquation avec les objectifs de l'entreprise.

5. Mesures relevant du domaine d'action « promotion professionnelle »

➤ Description de la mesure

Faire une étude interne sur les hommes et femmes à potentiels et identifier les salariés qui vont faire progresser l'entreprise, sur la base de la réalisation de leurs objectifs et leur capacité à travailler sur des sujets de plus grande envergure ou sur des domaines nouveaux,

Construire avec leur responsable un plan de développement individuel, basé sur les compétences qu'ils/elles doivent acquérir pour prétendre à la catégorie supérieure,

Promouvoir les salariés ayant réalisé avec succès leur plan de développement individuel.

➤ Coût de la mesure

La mesure entraîne un coût pour les potentielles promotions entérinées à l'issue de la mise en œuvre des plans de développement individuels.

➤ Echancier

La mesure sera mise en œuvre à compter de la date en vigueur du présent plan.

6. Indicateurs associés au domaine d'action « promotion professionnelle »

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en [annexe 2](#).

Ces indicateurs feront apparaître :

- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans sa catégorie et ayant été identifié comme potentiel,
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans sa catégorie et identifié comme potentiel ayant bénéficié d'un plan de développement individuel,
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion à l'issue de l'exécution de son plan de développement individuel.

C – Troisième domaine d'action : la rémunération effective

7. Objectif de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « rémunération effective »

L'objectif est de garantir aux salariés de retour de congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, que cette période sera sans incidence sur l'évolution de leur rémunération.

8. Mesures relevant du domaine d'action « rémunération effective »

➤ Description de la mesure

La mesure vise à ce que, si une augmentation générale de salaire a eu lieu pendant un congé maternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation, le salarié ait droit, à son retour, à une revalorisation de son salaire au minimum égale à la moyenne des augmentations générales accordées pendant son absence aux salariés de même classification au sein du service auquel il appartient.

Si le salarié est le seul du service bénéficiant de sa classification, la revalorisation du salaire se fera sur la moyenne des augmentations accordées (générales et/ou individuelles) durant son absence aux salariés du service auquel il appartient.

➤ Coût de la mesure

La mesure en elle-même n'entraîne pas de coût particulier à l'exception bien évidemment de l'augmentation de salaire que représentera alors la mise en œuvre de la mesure.

➤ Echancier

La mesure sera mise en application pour toutes les situations se présentant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent plan.

9. Indicateurs associés au domaine d'action « rémunération effective »

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en [annexe 3](#).

Ces indicateurs feront apparaître :

- le nombre de retour de congé maternité, adoption ou parental d'éducation,
- le nombre de salariés ayant alors bénéficié d'une revalorisation de leur salaire au titre de la mesure telle que définie dans les conditions prévues à l'article 8 du présent plan,
- pour chacun des salariés concernés, le taux d'augmentation appliqué en comparaison avec le taux moyen de la classification à laquelle il appartient au sein du service considéré.

2. - Objectifs de progression pour chacun des indicateurs et mesures de correction adéquates et pertinentes :

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

10. - 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 employés dans la tranche d'âge 30 à 39 ans dont l'écart de rémunération est de 20%
 - L'écart de rémunération des employés dans la tranche d'âge 50 ans et plus dont l'écart de rémunération est de 32.7%
 - L'écart de rémunération des cadres dans la tranche d'âge 50 ans et plus dont l'écart de rémunération est de 36.5%.
- Mesures de correction : La société Pâturages Comtois s'engage à étudier plus particulièrement le contenu de la rémunération des catégories socioprofessionnelles concernées par ces écarts. Pour ce faire, La société Pâturages Comtois 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 (ex : majoration de nuit, majoration de weekend....) [annexe 4](#)

11. - Indicateur écarts d'augmentation

La proportion de femmes augmentée sur l'année représente 9.6 points de moins que la proportion d'hommes augmentés sur la même période.

- Objectifs : La société Pâturages Comtois s'engage à mettre en place un indicateur de suivi des augmentations par sexe pour analyser la distribution des augmentations. [annexe 5](#)
- Mesures de correction : L'analyse de la distribution permettra à la société Pâturages Comtois d'apporter une plus grande vigilance aux revalorisations accordées. Aussi, si nécessaire, la société Pâturages Comtois s'engage à revoir les critères de revalorisation suite aux entretiens professionnels pour ne pas discriminer l'un des deux sexes.

12. - Indicateur retour congé maternité

Pour l'année 2021, seule une femme a bénéficié d'un congé maternité.

- Objectifs : A travers le plan d'action sur la rémunération et le suivi prévu en annexe 3 du présent plan (suivi du nombre de retour de congé maternité, adoption ou parental d'éducation, ainsi que le nombre de salariés ayant alors bénéficié d'une revalorisation de leur salaire), la société Pâturages comtois s'engage à analyser à chaque retour de congé maternité, adoption ou parental, les rémunérations des salariés concernés en fonction des augmentations qui auront été opérées aux autres catégories socio-professionnelles. [annexe 3](#)
- Mesures de correction : La rémunération de tous les salariés de retour de congés maternité, adoption ou parental sera étudiée par la Société Pâturages Comtois grâce à l'indicateur de l'annexe 3 pour apporter les augmentations qui seraient nécessaires à la bonne application du principe de l'égalité professionnelle.

13. Indicateur des 10 plus hautes rémunération

L'analyse de l'indicateur montre que les 10 plus hautes rémunérations appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle des cadres.

Les femmes sont plus représentées dans cette catégorie socioprofessionnelle alors que seules 20% d'entre elles entrent dans les 10 plus hautes rémunérations.

- Objectifs : A travers cette analyse, la société Pâturages Comtois s'engage à mettre en place un indicateur de suivi afin d'analyser le parcours professionnel des salariés concernés, leur niveau de responsabilité, leur nombre d'années d'expérience, le nombre de collaborateurs directs ainsi que les missions confiées. [annexe 6](#)
- Mesures de correction L'indicateur de suivi en annexe 6 permettra à la société Pâturages Comtois d'établir une cartographie des salariés représentant les plus hauts salaires. La société Pâturages Comtois pourra plus aisément comprendre et augmenter les salariés qui seraient en dessous de la rémunération moyenne à critères équivalents.

Les entretiens professionnels permettront de retracer les expériences si besoin.

3.- Index de l'égalité professionnelle

Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de Egalité femmes-hommes du 9 janvier 2019 a instauré, pour les entreprises de plus de 50 salariés, la mise en place et le suivi d'un index comportant 5 indicateurs :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes,
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles,
3. L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
4. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
5. Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Cet index est calculé sur une base de 100 points selon l'article D. 1142-2 du Code du Travail et doit être mis en place au sein de la société Pâturages Comtois au regard des effectifs de l'entreprise. Au travers du présent plan d'actions, la société informe son CSE des résultats de l'index pour 2021 conformément aux dispositions de l'article D. 1142-5 du Code du Travail.

Pour l'année 2021, les résultats de l'entreprise Pâturages Comtois se présentent comme suit :

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes					
Calculs automatiques, ne pas modifier.					
	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	2,1	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2,3	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			67		100
INDEX (sur 100 points)			67		100

4.- Entrée en vigueur et durée du plan d'action

15. Portée du plan d'action

Le présent plan d'action instaure, à la charge de l'entreprise Pâturages Comtois, une obligation de moyens et de résultat.

L'entreprise Pâturages Comtois ne saurait donc être tenue comme fautive si l'ensemble des mesures et des objectifs qui figurent dans le présent plan d'action n'étaient pas réalisés à son échéance, mais resterait soumise aux contraintes de l'index d'égalité professionnelle en publiant le résultat sur son site Internet et en le communiquant auprès du CSE.

16. Entrée en vigueur

Le présent plan d'action entrera en vigueur après que le CSE, à la connaissance duquel il aura été porté, aura rendu son avis, et après l'affichage de sa synthèse par l'employeur.

17. Durée du plan d'actions

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

18. Révision et suivi du plan d'actions

Dès lors que l'entreprise serait tenue d'appliquer une convention ou un accord collectif de travail qui entrerait en vigueur postérieurement au 20 septembre 2022, le présent plan d'action sera susceptible d'être révisé.

Une synthèse du présent plan d'action sera établie en vue de l'information annuelle du comité social et économique.

19. Publicité du plan d'action

Conformément à l'article L. 2323-47 du code du travail, une synthèse du présent plan d'action sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Fait à Aboncourt-Gésincourt, le 20/09/2022