

# **PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## **- Mise à jour Février 2023-**

(Articles L. 1141-1 à L. 1146-3, R. 1142-1, R. 1143-1, D. 1143-2 à D. 1145-19, L. 2242-5 à L. 2242-7, L. 2323-57, du Code du travail ; Article 225-2 du Code pénal ; Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (JO du 6) ; Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 (JO du 9))

---

### **Article 1 : Préambule :**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est toujours un enjeu essentiel pour notre société, malheureusement les causes d'inégalités sont multiples.

Ainsi, pour exemples :

- Des écarts de salaires significatifs persistent, en 2019 d'après le ministère du travail, le salaire des femmes reste inférieur de 17% à celui des hommes dans le secteur privé.
- En 2021, les résultats de l'index et plus particulièrement l'indicateur « hautes rémunérations » qui mesure la parité dans les 10 meilleures rémunérations reste un axe de progression majeur. En effet, un quart seulement de l'ensemble des entreprises respectent une parité ou une quasi parité et 4 entreprises sur 10 de plus de mille salariés comptent moins de 2 femmes parmi ces 10 plus grosses rémunérations.
- Des inégalités de catégorie socioprofessionnelle selon le sexe, démontrées par l'INSEE en 2018 met en évidence le fait que les femmes sont plus présentes dans la catégorie des « employés » que celle des « cadres » (42,7 % pour les employés et 17 % pour les cadres) alors que pour les hommes les disparités entre les catégories socio professionnelles sont moindres.
- Le plafond de verre dans les structures hiérarchiques, constituant un obstacle dans l'évolution des carrières des femmes et l'accès à des postes de responsabilités est bien présent. Les résultats de l'INDEX d'égalité femmes hommes pour l'année 2019 fait paraître que la note moyenne pour ce qui est de la présence des femmes dans les plus hauts postes de l'entreprise est de 3/10 ce qui est peu, chiffre annoncé par le ministère du travail.

- Par ailleurs, il est important de souligner que le poids des responsabilités familiales pèse encore et toujours lourdement sur les mères. En effet, à l'arrivée d'un enfant, une mère sur 2 a réduit ou interrompu son activité professionnelle au moins 1 mois contre seulement un père sur 10. En ce qui concerne les résultats de l'index 2021, l'indicateur « congé maternité », démontre que près de 3 000 entreprises (13%) ont obtenu 0 sur cet indicateur et sont donc en infraction vis-à-vis de la loi de 2006 qui oblige les entreprises à appliquer aux salariées concernées l'augmentation moyenne dont ont pu bénéficier leurs collègues en leur absence.
- Pour finir, les femmes dirigeantes sont encore trop peu nombreuses, soit 15 % dans les entreprises de moins de 20 salariés et 7 % dans les entreprises de plus de 1000 salariés. En 10 ans, la part des femmes dirigeantes en France n'a progressé que de 1%.

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui bénéficie aux salariés, aux entreprises et à la société tout entière est encadrée par le droit français. Ainsi, plusieurs mesures ont été mises en place au cours des dernières années :

Le premier plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 5 octobre 2016 a pour objectif de parvenir à développer une culture d'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail. Ce plan interministériel s'inscrit dans la continuité des grandes avancées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, marquées par la loi Roudy de 1983, la loi Copé-Zimmermann de 2011 et la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes adoptée en 2014.

Il s'articule autour de 5 priorités :

- Lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle,
- Favoriser le partage des responsabilités,
- Améliorer l'insertion professionnelle des femmes et promouvoir l'égalité dans l'emploi entre les femmes et les hommes,
- Prévenir et lutter contre le sexisme,
- Évaluer régulièrement et de manière transversale les avancées en matière d'égalité professionnelle.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018, elle comprend des mesures sur l'égalité femmes-hommes. Plusieurs nouvelles dispositions :

- Les entreprises auront 3 ans pour se conformer à l'égalité salariale,
- Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, un référent CSE sera désigné.

En application de cette loi, un décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'index de l'égalité femmes-hommes est paru au Journal Officiel le 09 janvier 2019. Il a été conçu comme un outil pour mettre fin aux inégalités professionnelles. Ce dispositif concerne les entreprises d'au moins 50 salariés.



Dans des conditions fixées, pour l'essentiel, par l'article L. 2242-8 du Code du travail et par les articles R. 2242-2 à R. 2242-11, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (accord mentionné au 2° de l'article L. 2242-1) ou, à défaut d'accord, par un plan d'action annuel établi par l'employeur et destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit répondre aux conditions fixées par l'article L. 2242-3 du Code du travail et les articles R. 2242-2 et suivants du Code du travail.

Ainsi, chaque année, au 1<sup>er</sup> mars l'employeur doit communiquer les résultats de l'index aux salariés, au comité social et économique CSE du détail des différents indicateurs ainsi qu'à l'inspection du travail (anciennement Direccte, devenue DREETS depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021).

Un accord a été conclu le 25/02/2014 lors du Comité d'entreprise entre les instances représentatives du personnel et la Direction. Un avis favorable a été à nouveau donné à l'unanimité par la délégation unique CSE en date du 20/01/2022.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 3 des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus :

1. L'embauche,
2. La formation,
3. La promotion professionnelle,
4. La qualification,
5. La classification,
6. Les conditions de travail,
7. La sécurité et santé au travail,
8. La rémunération effective,
9. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés ci-dessus.

## **Article 2 : Objet du Plan d'action**

Le présent plan d'action consiste à déterminer une stratégie d'action ayant pour objectif de réduire de façon concrète les écarts constatés dans le diagnostic précédemment établit.

A partir du constat réalisé, il convient de fixer des objectifs de progression dans au moins 3 domaines, pris parmi les thèmes énumérés à l'article 4 dont la rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue aux moyens d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font également l'objet du présent plan d'action.

### **Article 3 : Durée du plan d'action**

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et suivi chaque année suivant l'article 6 bis et reconduit par avis au CSE en début de l'année échue.

### **Article 4 : Élaboration d'un diagnostic partagé**

Il est préalablement convenu que l'élaboration d'un diagnostic partagé suppose de procéder à une analyse des indicateurs déjà suivis dans le rapport sur la situation comparée et d'en élaborer de nouveaux.

Pour une vision d'ensemble certains indicateurs mettent en avant des éléments antérieurs à l'année 2022.

NB : ayant moins de 300 salariés, conformément à l'article L.2312-36 du Code du travail, EMAC a choisi 3 domaines d'action.

Pour l'heure, l'entreprise émet des avis sur chacun des items suivants.

Les 8 domaines, pour lesquels des objectifs de progression en matière d'égalité des femmes et des hommes sont à rechercher, sont énumérés ci-après :

**1° L'embauche** : les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel ;

**2° La formation professionnelle** : nombre d'heures de formation, hors CIF, au cours de l'année précédente et de l'année en cours, nombre de salariés qui n'ont reçu aucune formation professionnelle au cours de l'année précédente et de l'année en cours ;

**3° La promotion professionnelle** : nombre de salariés ayant reçu une promotion au cours de l'année précédente et de l'année en cours, nombre de salariés n'ayant pas reçu une promotion au cours de l'année précédente et de l'année en cours ;

**4° La rémunération effective** : rémunération moyenne mensuelle et rémunération médiane mensuelle, ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle, nombre de salariés n'ayant reçu ni promotion professionnelle, ni augmentation individuelle, ni prime depuis un an, nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations ;

**5° et 6° La qualification et la classification** : effectif des emplois dans les catégories suivantes : ouvrier / employé / ETAM / Employé, technicien et agent de maîtrise / cadre et ingénieur, ancienneté moyenne dans les classifications repères, niveau de formation initiale dans les emplois repères, et/ ou niveau de qualification acquise par la formation professionnelle ;

**7° Les conditions de travail, de santé et sécurité au travail** : répartition des salariés en temps partiel, en travail posté, en travail de nuit, en horaire décalé, répartition des postes à caractère pénible ou répétitif, effectif et répartition des salariés ayant effectué des heures supplémentaires ; Voir plan d'action au sujet de la pénibilité au travail.

**8° L'articulation entre la vie privée et l'exercice des responsabilités familiales** : effectif en congés familiaux (définir les congés familiaux décomptés) à temps partiel et ceux à temps complet, effectif ayant eu des congés ou absences pour enfants malades, modalités de financement par l'entreprise et le comité d'entreprise des modes d'accueil de la petite enfance. Revoir l'accès à la prime d'assiduité pour les congés maternité et paternité. Voir Diagnostic Entreprise 1 Diversité réalisé par FACE (Fondation d'Aide Contre l'Exclusion)

#### Article 5 : Diagnostic de l'entreprise – période 2014 à décembre 2022

Comme indiqué ci-dessus, l'entreprise émet un avis sincère et entier sur chacun des items suivants en estimant les écarts :

**1° L'embauche** : en 2022,

- **10** hommes ont été recrutés pour la production,

EMAC a une activité manufacturière importante qui requiert de la force physique, un rythme de travail en équipe alternante et de nuit, au contact de produits chimiques et de machines dangereuses. Dans ce cadre-là, la proportion de candidature masculine est importante et prédominante. À l'inverse, les postes qui ne requièrent pas d'effort et de la justesse ou de l'attention et des conditions de travail moins rudes sont majoritairement candidatés (et aussi occupés) par des femmes.

**2° La formation professionnelle** : il n'est fait aucune différence de sexe. L'entreprise privilégie la formation des personnes n'ayant pas ou peu de formation dans notre domaine d'activité : chimie des polymères, le caoutchouc et son environnement dans la mesure où cela leur est nécessaire.

3 312 heures de formation ont été réalisées sur l'année 2023. Elles ont été mises en œuvre par des organismes extérieurs et mais aussi en interne (tutorat, accompagnement binôme notamment).

EMAC consacre 4% de sa masse salariale à la connaissance de manière à accroître les compétences et les qualifications des personnes. Ce qui contribue également à augmenter notre savoir-faire par rapport à notre concurrence, mais aussi à chaque personne de mieux comprendre le travail qu'il

réalise. C'est aussi savoir que notre force reste les femmes et les hommes qui composent notre entreprise. Les personnes ayant déjà un métier dont les connaissances sont reconnues ne sont pas prioritaires. Néanmoins, il est tenu compte des demandes lors des entretiens individuels annuels et les entretiens professionnels.

**3° La promotion professionnelle :** dans la mesure du possible, nous privilégions la promotion interne : le départ du responsable de production prévu en juin 2016 a été pourvu par un leader\* issu de notre production. De même une évolution a été réalisée pour une femme qui a pris en charge le poste de responsable adjoint de production et qui était au préalable la seule femme leader\* de l'usine.

**4° La rémunération :** Toutes les personnes ont reçu et reçoivent une rémunération égale ou supérieure au SMIC. Les augmentations sont collectives ou individuelles en fonction des missions confiées et des résultats obtenus. Aucun écart de rémunération n'existe entre Hommes et Femmes. Malgré la révision sur la pénibilité au travail, nous avons maintenu les primes « pénibilité » faisant suite à notre plan d'action sur le sujet dans un souci permanent de prévention.

Le 01/03/2022 et le 01/07/2022, une augmentation générale de 3 % des salaires a été effectuée.

**5° et 6° La qualification et la classification :** en 2022 EMAC comptabilisait 88 collaborateurs dont 28% de femmes. Soit pour la catégorie des ouvriers, 52 hommes et 1 femme ; pour la catégorie des collaborateurs (employés et techniciens agents de maîtrise), 10 hommes et 19 femmes ; pour la catégorie des cadres 6 hommes.

**7° Les conditions de travail :** En 2021, 1 femme est concernée par un poste pénible (travail de nuit). Plus de 50% des salariés sont concernés par des postes pénibles au sens des anciens critères et nettement moins depuis le nouveau système, principalement en production. Les personnes travaillant dans un bureau sont à la journée et ne sont pas concernées par les critères de pénibilité dictés par la loi du 9/11/2010 portant sur la réforme des retraites.  
Notre expérimentation SQVT régionale réalisée en 2013 ainsi que la thèse réalisée sur les RPS, couplée à la révision du Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour la 2<sup>ème</sup> fois en 2013 et revisitée par le cabinet PSYA, nous a permis de déployer les actions qui en découlaient.  
La CSSCT reste impliquée dans ces actions.

\*Leader : Opérateur de production titulaire, formé, apte à conduire le poste et apte à former.

**8° L'articulation entre la vie privée et l'exercice des responsabilités familiales :** toute personne remplissant les critères d'acceptation pour avoir droit à un congé familial (père ou mère) est clairement accepté par la direction de l'entreprise qui privilégie l'humain et la famille. L'entreprise autorise toute absence (justifiée ou non) pour raisons familiales expresse hors absence planifiée 10 jours à l'avance : enfants malades, décès, accompagnement humanitaire, adoption, insémination artificielle, etc...

L'entreprise et le CSE ne proposent pas d'accueil des enfants au sein de l'entreprise. L'entreprise s'organise au mieux de ses possibilités et au mieux pour le salarié pour toute absence imprévue ou

pour une absence ayant trait à la famille du salarié : aménagement d'horaire et de salaire par exemple ; le recours au télétravail est possible en fonction des tâches de travail.

## **Article 6 : Actions pouvant être mises en œuvre**

Il convient de se fixer trois objectifs de progression dans les domaines suivants :

- Egalité de rémunération
- L'articulation entre la vie privée et l'exercice des responsabilités familiales
- Conditions de travail, santé et sécurité au travail

### **1) La rémunération**

Pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sans quoi il commet une discrimination et tombe sous le coup de la loi. Articles L. 3221-2 et L. 3221-6 du Code du travail.

Plusieurs mesures :

- S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes. Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de rémunération de base afférence à ce poste avant la diffusion de l'offre. ***L'indicateur est le nombre d'offres déposées.***
- Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé parental d'éducation. Les salariés en question bénéficient du droit au retour du congé, aux augmentations générales. ***L'indicateur est le salaire moyen par poste de travail identique revenant d'un CP comparé au salaire moyen des autres salariés du même poste occupé.*** Une personne revenant de congés maternité ou parental. Aucune discrimination n'est effectuée.

Faisant suite à un diagnostic sur la diversité par l'association FACE (Fondation Agir Contre l'Exclusion) et à la signature de la charte pour la diversité en 2012, il a été convenu en CSE d'octroyer la prime d'assiduité aux personnes en congés maternité ou paternité et aux personnes devant s'absenter pour cause de maladie en rapport avec leur problème de santé déclaré dans le cadre de leur handicap reconnu (RQTH) auprès de la Maison du handicap.

### **2) L'articulation entre la vie privée et l'exercice des responsabilités familiales**

Permettre aux femmes et aux hommes d'articuler plus facilement vie personnelle et vie professionnelle constitue un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle au travail. Un meilleur équilibre des temps de vie influe positivement sur les parcours professionnels. En ce sens EMAC à développer plusieurs pratiques :

- Lutter contre le harcèlement :

Afin de lutter contre les violences en entreprise, en 2020 un référent harcèlement CSE a été désigné et formé. Il est aussi préventeur. **L'indicateur est le nombre d'actions menées, le nombre de salarié-es sensibilisés, le nombre de formations réalisées.**

- Le temps de travail :

Le temps de travail effectif peut être aménagé à la demande du collaborateur si son poste lui permet. De même ; et en raison de la crise sanitaire, le recours au télétravail a été sollicité. L'aménagement du temps de travail effectif est une source de motivation pour les collaborateurs. Le recours à ces aménagements a été envisagé de façon équivalente entre les femmes et les hommes. **L'indicateur est le nombre de jours de télétravail mis en place ainsi que le nombre de salariés concernés.**

### 3) Conditions de travail, santé et sécurité au travail

- Etudier l'impact de l'organisation du travail sur la santé respective des femmes et des hommes dans l'entreprise :

Plusieurs actions peuvent être menées en ce sens, notamment sensibiliser le CHSCT aux risques (posture statique, risques psychosociaux...), et inscrire ces risques dans le Document Unique d'Evaluation des Risques et mettre en place des actions de prévention ciblées.

Développer l'utilisation des nouvelles technologies pour éviter les déplacements (téléconférence), accentuer le télétravail.

Adapter la charge de travail au temps de travail, notamment pour la fixation des objectifs. Ces objectifs sont énoncés et suivi lors de l'entretien d'appréciation et de progrès. C'est un outil de management et de gestion des Ressources Humaines qui permet de mieux connaître son personnel, ses aspirations, ses performances, de fixer des objectifs raisonnables, de recenser au plus près les besoins en formation, de détecter les potentialités et de gérer les carrières.

Suivi des indicateurs de santé et de sécurité au travail : turn-over, absentéisme, AT/MP, primes pénibilité. **Les indicateurs peuvent être appréhendés en jours, heures, taux ou bien durée,** inscription des risques dans le Document Unique.

- Suivre l'intégration :

Une procédure de suivi d'intégration a été instaurée afin de suivre l'intégration d'un nouvel entrant, à travers trois entretiens distincts. Cette démarche permet d'une part de faciliter l'intégration sociale et professionnelle du collaborateur dans son nouvel environnement de travail, mais aussi de s'assurer que la nouvelle personne entrante corresponde pleinement aux valeurs de l'entreprise. Il permet également à l'entourage professionnel d'identifier des souffrances / douleurs ou toute inaptitude afin de mettre en place le plus rapidement possible des solutions adaptées. C'est également à travers ce suivi que pourront être décelés des comportements inappropriés, attitudes ou décisions sexistes ( par exemple).

***Les indicateurs seront le nombre d'entretiens réalisés, la baisse des indicateurs d'arrêt maladie, le taux de turn over, le nombre d'actions mises en place afin de répondre aux problématiques décelées.***

- Interroger des salariés et salariées sur leur santé et leurs conditions de travail.

Tous les ans, un questionnaire est mis à disposition des salariés de l'entreprise. Celui-ci comporte plusieurs items liés à la qualité de vie au travail, il permet de mesurer l'épanouissement au travail mais aussi d'avoir une vue d'ensemble sur ce qui motive les salariés dans leur environnement de travail. Ce questionnaire est anonyme, mais une distinction est faite entre les femmes et les hommes.

***Les indicateurs applicables sont le taux de réponse au questionnaire ainsi que le nombre d'actions menées en suivant afin de répondre aux attentes des collaborateurs.***

#### **Article 6 bis : mise en place d'une commission de suivi**

La commission mixte s'est réunie 20/03/2023. Et n'a signalée aucune anomalie, ni défaillance sur le plan égalitaire F/H qui en a averti le CSE (voir PV ci-joint).

À tout moment, le comité pourra se réunir s'il juge nécessaire et utile, et ce, à l'unanimité des personnes constituant cette commission.

#### **Article 7 : Entrée en vigueur**

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

#### **Article 8 : Notification**

Le texte du présent plan d'action est notifié à l'ensemble des instances représentatives du personnel dans l'entreprise. Voir PV CSE du 20/03/2023.

#### **Article 9 : publicité**



Ce plan d'action a été déposé auprès de la Direccte de Pau le 20/03/2023. Et le sera à travers la plateforme de télé procédure.

**Article 10 : révision**

Ce plan d'action a été révisé par le CSE et la direction en date du 20/03/2023

A Viodos Abense-de-bas, le 20/03/2023

Didier Chauffaille  
Directeur général