

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

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 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 doit 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 est affiché sur le site internet de l'entreprise et communiqué au CSE.

La société ALLIANCE PR a donc élaboré le présent plan d'actions afin de se conformer aux 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.

La note globale de l'index d'égalité professionnelle est de 88/100 au titre de l'année 2023.

Pour l'année 2024, le plan d'actions déterminera, sur la base de critères clairs, précis et opérationnels :

- les objectifs de progression prévus,
- les mesures mises en place pour l'atteinte de ces objectifs
- l'évaluation du coût de ses actions,
- l'échéancier des mesures prévues.

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.

Titre 1 – Détermination des objectifs de progression pour l'année à venir, et indicateurs associés	3
A : Premier domaine d'action : l'embauche	3
Article 1 Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « embauche ».....	3
Article 2 Mesures relevant du domaine d'action « embauche ».....	4
Article 3 Indicateur associé au domaine d'action « embauche ».....	4
B – Deuxième domaine d'action : la rémunération effective	5
Article 4 Objectif de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « rémunération effective ».....	5
Article 5 Mesures relevant du domaine d'action « rémunération effective »	5
Article 6 Indicateurs associés au domaine d'action « rémunération effective »	6
C – Troisième domaine d'action : la promotion professionnelle	6
Article 7 Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « promotion professionnelle ».....	6
Article 8 Mesures relevant du domaine d'action « promotion professionnelle ».....	6
Article 9 Indicateurs associés au domaine d'action « promotion professionnelle ».....	7
Titre 2 – Index de l'égalité professionnelle.....	8
Titre 3 - Entrée en vigueur et durée du plan d'action.....	9
Article 10 Portée du plan d'action.....	9
Article 11 Entrée en vigueur	9
Article 12 Durée du plan d'actions.....	9
Article 13 Révision et suivi du plan d'actions	9
Article 14 Publicité du plan d'action.....	9
Titre 4 : Annexes.....	10
Annexe 1 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière d'embauche...	10
Annexe 2 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière de rémunération effective	11
Annexe 3 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière de promotion professionnelle	12

Titre 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 ALLIANCE PR mènera des actions spécifiques dans les trois domaines suivants :

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

A : Premier domaine d'action : l'embauche

Article 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 société, puisqu'à l'échelle globale, elles représentent 26% uniquement de l'effectif.

Il est également constaté que l'écart s'accroît dans les catégories techniciens/agents de maîtrise puis cadres.

En effet, au sein de la catégorie « employés », les femmes représentent 38 % de la population de cette catégorie, or dans la catégorie « techniciens/agents de

maitrise », la population féminine ne représente plus que 18% et seulement 11% de la population cadre malgré tous les efforts de l'entreprise sur le sujet.

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

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

Mesures	Parties prenantes	coût	Echéancier
Recevoir au moins deux candidatures féminines en entretien d'embauche dès lors que la candidature présente les compétences professionnelles, l'expérience et les qualifications requises.	Service RH Direction	Pas de coût particulier	Effet immédiat
Favoriser la mobilité interne en communiquant sur les postes disponibles en interne comme à l'externe	Direction Managers	Entretiens	2024

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

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en **annexe 1**.

Ces indicateurs feront apparaître la répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat ainsi que le nombre de salariés par sexe ayant été reçu à un entretien pour une mobilité interne.

B – Deuxième domaine d'action : la rémunération effective

Article 4 Objectif de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « rémunération effective »

En matière de rémunération, l'entreprise veille à la cohérence des rémunérations sur les métiers les plus représentatifs, afin de ne pas créer de disparité entre le salaire des femmes et le salaire des hommes.

Néanmoins, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pourront être amené à se créer ou à subsister compte-tenu de leurs carrières et du déroulement de leurs parcours professionnels (fonctions exercées, performances individuelles).

L'objectif est d'affiner notre analyse afin de mettre en lumière une photographie au plus juste de l'entreprise, et ainsi de baser nos actions sur des axes pertinents.

Par ailleurs, afin de donner une égalité de traitement aux salariés de retour de congé parental d'éducation, la société ALLIANCE PR garantira à ces salariés, au même titre que pour les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, que cette période sera sans incidence sur l'évolution de leur rémunération.

Article 5 Mesures relevant du domaine d'action « rémunération effective »

Mesures	Parties prenantes	Coût	Echéancier
<i>Création d'un indicateur comparatif des rémunérations par le taux horaire, permettant de garantir la comparaison des rémunérations à bases égales</i>	<i>Service RH</i>		<i>A compter de la date du plan d'actions</i>
<i>Si une augmentation générale de salaire a eu lieu pendant un congé maternité, d'adoption, et au-delà de ce que prévoit la loi, pendant un congé parental d'éducation, le salarié bénéficiera, 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.</i>	<i>Service RH Direction Managers Salariés</i>	<i>Augmentation de salaire pour les salariés concernés</i>	<i>Mise en application pour toutes les situations se présentant à compter de la date d'application du plan</i>

Article 6 Indicateurs associés au domaine d'action « rémunération effective »

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en **annexe 2**.

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 5 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.

C – Troisième domaine d'action : la promotion professionnelle

Article 7 Objectifs de progression pour l'année à venir dans le domaine d'action « promotion professionnelle »

L'entreprise souhaite, avec ce plan d'actions sur l'égalité professionnelle, travailler sur les parcours professionnels et possibilités d'évolution en interne pour les salariés sous-représentés dans les différentes fonctions de l'entreprise.

L'objectif de cette action est de compléter notre démarche en matière d'égalité professionnelle en développant notre communication interne pour mettre en lumière des parcours ou des évolutions professionnelles, et mettre en place des actions pour concrétiser ces parcours vis-à-vis des salariés intéressés.

Article 8 Mesures relevant du domaine d'action « promotion professionnelle »

Mesures	Parties prenantes	Coût	Echéancier
Mise en place d'entretiens annuels avec chaque salarié qui en fera la demande, dédié à un temps d'échange et de communication sur les parcours de carrière possible au sein d'ALLIANCE PR	Direction Service RH Managers Salariés	Temps passé par les managers ou le service RH	1 ^{er} semestre 2024
Faire une étude interne sur les hommes et femmes à potentiels et identifier les salariés qui vont faire progresser l'entreprise, sur la	Direction Service RH	Temps passé par les managers	2024

<i>base de la réalisation de leurs objectifs et leur capacité à travailler sur des sujets de plus grande envergure ou sur des domaines nouveaux</i>	<i>Managers</i>	<i>ou le service RH</i>	
<i>Construire avec les managers un plan de développement individuel, basé sur les compétences que les salarié(e)s doivent acquérir pour prétendre à la catégorie supérieure</i> <i>Promouvoir les salarié(e)s ayant réalisé avec succès leur plan de développement individuel.</i>	<i>Direction</i> <i>Service RH</i> <i>Managers</i>	<i>Temps passé par les managers ou le service RH +</i> <i>Cout de la promotion</i>	2024

Article 9 Indicateurs associés au domaine d'action « promotion professionnelle »

Les indicateurs associés aux objectifs de progression pour l'année à venir figurent en **annexe 3**.

Ces indicateurs feront apparaître les éventuels obstacles à la promotion professionnelle et permettront d'accompagner les évolutions tout en réduisant les inégalités.

Ces indicateurs détailleront :

- 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.

Titre 2 – 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 ALLIANCE PR 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 2023 conformément aux dispositions de l'article D. 1142-5 du Code du Travail.

Pour l'année 2023, les résultats de la société ALLIANCE PR se présentent comme suit :

	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	1,7	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,5	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			88		100
INDEX (sur 100 points)			88		100

Titre 3 - Entrée en vigueur et durée du plan d'action

Article 10 Portée du plan d'action

Le présent plan d'action instaure, à la charge de la société ALLIANCE PR, une obligation de moyens et de résultat.

La société ALLIANCE PR 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.

Article 11 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.

Article 12 Durée du plan d'actions

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

Article 13 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 février 2024, le présent plan d'action sera susceptible d'être révisé.

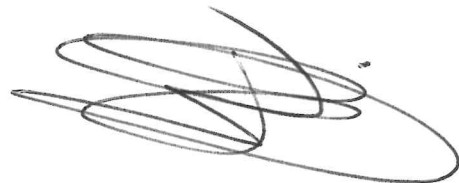
Une synthèse du présent plan d'action sera établie en vue de l'information annuelle du comité social et économique.

Article 14 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 Voivres Les Le Mans, le 23... février 2024.

Pour la société ALLIANCE PR
Monsieur Nicolas BOISSEAU



Titre 4 : Annexes

Annexe 1 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière d'embauche

Mesures	Indicateur
Recevoir au moins deux candidatures féminines en entretien d'embauche dès lors que la candidature présente les compétences professionnelles, l'expérience et les qualifications requises.	Ratio de recrutement F/H : Par recrutement : Nombre de CV féminins / nombre de CV étudiés Nombre d'entretiens féminins / nombre d'entretiens
Favoriser la mobilité interne en communiquant sur les postes disponibles en interne comme à l'externe	Nombre d'évolutions par sexe/ nombre d'évolutions internes

Annexe 2 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière de rémunération effective

Mesures	Indicateur
Création d'un indicateur comparatif des rémunérations par le taux horaire permettant de comparer les rémunérations à bases égales	Taux horaire moyen par CSP et par sexe (hors ancienneté)
Si une augmentation générale de salaire a eu lieu pendant un congé maternité, d'adoption, et au-delà de ce que prévoit la loi, pendant un congé parental d'éducation, le salarié bénéficiera, 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.	Nombre de retour de congé parental d'éducation Nombre de salariés revalorisés sur le même niveau de classification Pourcentage de salariés augmentés à leur retour

Annexe 3 : Indicateurs de suivi des objectifs fixés en matière de promotion professionnelle

Mesures	indicateur
Mise en place d'entretiens annuels avec chaque salarié qui en fera la demande, dédié à un temps d'échange et de communication sur les parcours de carrière possible au sein d'ALLIANCE PR	Nombre d'actions mises en place / nombre d'entretiens annuels réalisés
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	Nombre de salariés identifiés comme à potentiels par sexe / nombre de salariés identifiés
Construire avec les managers un plan de développement individuel, basé sur les compétences que les salarié(e)s doivent acquérir pour prétendre à la catégorie supérieure Promouvoir les salarié((e))s ayant réalisé avec succès leur plan de développement individuel.	Nombre de salariés promus par sexe / nombre de salariés identifiés