

PLAN D'ACTIONS INSTITUANT DES MESURES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Direction rappelle qu'elle est attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et qu'elle a sans cesse œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise.

La Société profite du présent plan pour marquer son attachement à ce principe et plus largement au principe général figurant à l'article L.1132-1 du Code du Travail prohibant toute forme de discrimination.

Le présent plan, qui s'inscrit dans le cadre de la loi n°2010-1930 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.

Le présent plan d'action s'intègre à une politique globale de promotion de l'égalité des chances et s'inscrit plus largement dans une démarche de gestion des ressources humaines purement basée sur les compétences et les responsabilités.

Le présent plan d'action, préalablement à sa mise en application a été soumis à consultation du CSE le 30/01/2025.

ARTICLE 1 : Objet

Le présent plan s'inscrit dans le cadre des dispositions L.2242-8, L1143-1 et R.2242-2 du Code du travail. L'objet du plan est de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise SCIERIE MOULIN en fixant des objectifs de progression, en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs et en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

ARTICLE 2 : Champ d'application

Le présent plan s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise SCIERIE MOULIN.

ARTICLE 3 : Etude de la situation professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'entreprise

La Direction de l'entreprise a établi un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes.

En 2024, sur un effectif stable présent au 31/12/2024 de 109 Salariés (CDD et CDI) hors apprenti et hors absence supérieure à 6 mois, l'entreprise comptabilise 17 femmes soit 15.60 % et 92 hommes soit 84.40%. La raison à cette disparité s'exprime principalement par l'activité même de l'entreprise qui reste majoritairement masculine comme le démontre le tableau ci-dessous des effectifs par services :

Siège social :
Z.A. de Ville - 43220 DUNIERES - France
Tél. 04 71 61 70 00 - Fax : 04 71 61 95 61
e-mail : contact@moulin-sa.com



SERVICE	EFFECTIF TOTAL	NOMBRE DE FEMME	NOMBRE D'HOMMES
<u>PAG</u>	<u>6</u>	0	6
<u>MAINTENANCE</u>	<u>3</u>	0	3
<u>EXPLOITATION FORESTIERE</u>	<u>12</u>	0	12
<u>PRODUCTION</u>	<u>58</u>	0	58
ACHAT	9	3	6
VENTE	12	6	6
ADMINISTRATIF	9	8	1
TOTAL	109	17	92

Ce tableau par service, laisse apparaître certaines situations où il existe un réel déséquilibre quant à la répartition des hommes et des femmes employés au sein de l'entreprise. Ainsi dans les 4 principaux services qui comptabilise plus 72% du personnel, l'absence total de personnel féminin est liée à la nature même de l'emploi qui nécessite en règle générale des capacités physiques importantes dans un environnement de travail difficile (bruits, poussières ...). Il n'y a pas ou peu de personnel féminin qui occupent ces postes et qui postulent à ces emplois lors de recrutement.

ARTICLE 4 : Actions préexistantes

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle en son sein, l'entreprise a préalablement mis en œuvre les mesures unilatérales suivantes :

Embauche

Rémunération effective

Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Classification

Promotion professionnelle

Les parties signataires, reconnaissant la pertinence et l'efficacité de ces mesures, conviennent du maintien et de la poursuite de celles-ci.



Moulin
bois énergie

Scierie
Sainte-Agathe

France
Bois Imprégnés

Massifbois

décover

ARTICLE 5 : Constat

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est cette année encore, pas calculable pour l'entreprise SCIERIE MOULIN, le nombre de points des indicateurs calculables étant inférieur à 75.

ARTICLE 6 : Actions choisies

La Direction a décidé de mettre en place 3 domaines actions ayant pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société SCIERIE MOULIN que sont :

Embauche

Rémunération effective

La sécurité et la santé au travail

Des objectifs sont définis. Au titre de ces objectifs, des actions seront mises en œuvre et mesurées au moyen d'indicateurs.

ARTICLE 6.1 : Embauche

La Direction s'engage à assurer un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans l'effectif de l'entreprise à l'occasion de chaque recrutement que ce soit par la voie de l'alternance, de l'intérim ou par une embauche directe.

Pour se faire, l'action mise en place par le présent plan d'action est de s'assurer que les libellés des emplois à pourvoir comprennent la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permettra, de sensibiliser les chefs d'atelier, les salariés et nos fournisseurs (agence de placement-école) à l'ouverture des postes aux candidatures féminines.

Objectif : Essayer d'augmenter la proportion de son personnel féminin dans les 4 services les plus problématiques et essayer de maintenir au minimum un même pourcentage de personnel féminin dans les autres services.

La Direction décide de retenir comme indicateur le nombre d'offres d'emplois respectant cette règle par rapport au nombre total d'offres d'emploi.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés. Néanmoins, les parties conviennent que l'objectif ne pourra légitimement être atteint s'il intervient une circonstance extérieure justificative. **Il s'agit, notamment, de l'absence de candidatures d'hommes ou de femmes sur une offre d'emploi.**

ARTICLE 6.2 : Rémunération effective

Pour l'année 2025, la Direction s'engage d'une part à assurer l'égalité de la rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes et d'autre part l'entreprise se fixe comme objectif de réajuster sa politique salariale pour résorber les inégalités salariales.

Pour remplir ses 2 objectifs l'entreprise va :

- ➔ En amont de chaque recrutement, déterminer précisément, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre, et elle s'engage à réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue.
- ➔ Mener une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre par catégories professionnelles afin de mieux les cibler et d'essayer dans la mesure du possible de les réduire jusqu'à les faire disparaître progressivement.

Objectif : Surveiller les écarts de rémunérations par la mise en place d'un indicateur spécifique de suivi en accordant une surveillance particulière sur les écarts les plus importants notamment au niveau des postes à responsabilités (Cadre et Agent de maîtrise).

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés notamment en privilégiant la formation professionnelle.

ARTICLE 6.3 : La sécurité et la santé au travail

Afin de rendre certains postes plus attractifs au personnel féminin, la Direction s'engage à :

- ➔ Continuer les investissements en matériels, machines de haute technologie et autres outils facilitant le travail et assurant la sécurité de tous.
- ➔ Rappeler que les périodes liées à la maternité, la paternité, l'adoption ou un congé parental n'ont pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel, ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière ;

Pour ce faire, l'action mise en place par le présent plan d'action est de :

- ➔ Poursuivre par le biais du service HSE, les études de sécurisation et recherche d'amélioration continue pour que les postes soient les moins contraignants.
- ➔ Continuer la politique de formation pour mieux former le personnel à la santé et la sécurité au travail.
- ➔ Permettre à tout salarié qui le souhaite d'être reçu par sa hiérarchie avant son départ en congé maternité, parental et au moins un mois avant son retour de congé maternité ou parental (+ modalités des entretiens et les objets de ces entretiens) ;

La direction décide de retenir comme indicateur :

- le nombre d'entretiens sollicités par rapport au nombre de départs en congé maternité ou parental et au nombre de retours de congé maternité ou parental ;
- le nombre de formation réalisée au cours de l'année 2025

ARTICLE 7 : Consultation du CSE

La présentation et l'avis du CSE ont été réalisés lors de la réunion du 30/01/2025 au cours de laquelle il a été présenté aux membres du CSE l'index égalité homme femme, le plan d'action ainsi que de sa mise en place.

ARTICLE 8 : Echancier des mesures

La Direction entend mettre en œuvre ces mesures dès l'année 2025 et de les poursuivre sur les 5 prochaines années.

ARTICLE 9 : Durée du plan

Le présent plan est conclu pour une période d'un an à compter de la date de la signature.

ARTICLE 10 : Publicité

Le présent plan d'action donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article R.2242-2-2 du Code du Travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur un support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du PUY-EN-VELAY et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes du PUY-EN-VELAY.

Fait à Dunières le 17/01/2025

La Direction