

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 22/01/2025.

ARTICLE 1 : Champ d'application

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

ARTICLE 2 : Etude de la situation professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'entreprise

Dans le but d'établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la Direction de l'entreprise s'est appuyée sur les éléments figurant dans la base de données économiques et sociales régulièrement mise à jour, ainsi que sur les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévus par l'article L. 1142-8 du code du travail.

ARTICLE 3 : Actions préexistantes

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

- A l'embauche
- La rémunération effective
- La sécurité et la santé au travail

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



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

ARTICLE 4 : Constat

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas calculable pour la Société, le nombre de points des indicateurs calculables étant inférieur à 75.

Néanmoins, les dispositions du présent plan d'action ont pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences pouvant exister.

ARTICLE 5 : Actions choisies

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

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

Embauche

Formation

Rémunération

ARTICLE 5.1 : 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 du recrutement que ce soit par la voie de l'alternance, de l'intérim ou par une embauche directe.

Objectif : Atteindre une meilleure mixité des emplois grâce notamment au recrutement qui constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salariés par sexe dans les différents emplois de l'entreprise et s'assurer que les niveaux de salaires à l'embauche sont équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Mesures proposées :

- Déterminer la fourchette de rémunération de base afférente à un poste avant la diffusion de l'offre lors du recrutement d'un salarié à un poste donné.
- Utiliser une terminologie non discriminante dans l'intitulé et la définition des postes de travail.
- Mettre en valeur le personnel féminin de SCIERIE MOULIN dans le but de faire connaître ces métiers au personnel féminin et accroître les candidatures.
- Poursuivre la campagne de cooptation auprès de l'ensemble des salariés tout en sensibilisant sur l'importance de l'égalité professionnelle F/H.



Indicateur retenu : 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.

Ces engagements doivent être respectés à tous les niveaux du recrutement et quelles que soient la nature du contrat et des responsabilités professionnelles.

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 5.2 : Formation

La formation professionnelle est un vecteur essentiel de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise. L'accès aux actions de formation doit être égal pour les hommes et pour les femmes, à temps plein ou à temps partiel le cas échéant et ce, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences.

Objectif : Encourager la formation professionnelle dans la perspective d'un accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilité et au développement de la mixité des métiers.

Mesures proposées :

- S'assurer que le pourcentage de femmes ayant suivi une formation soit similaire au pourcentage d'hommes ayant suivi une formation au regard du nombre de femmes présentes
- Prévoir des échanges à destination des femmes en congé maternité (si elles le souhaitent) afin de faciliter le retour au travail et assurer la réadaptation à leur poste de travail.
- Proposer aux femmes de l'entreprise des formations dédiées sur le développement de carrière notamment lors de la réalisation des entretiens.

Indicateur retenu : La Direction décide de retenir comme indicateur la durée moyenne des formations des femmes par rapport à la durée moyenne des formations des hommes

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. **L'absence de candidature du personnel féminin à des postes à responsabilités et/ ou l'absence de besoins en interne pour l'année en cours.**

ARTICLE 5.3 : La rémunération

L'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. La Direction proscriit toute différence de rémunération entre les femmes et les hommes, toutes choses égales par ailleurs.

Objectif : Garantir une égalité et une structure de rémunération semblables pour un travail similaire à l'embauche et tout au long de la vie du contrat, à compétences, qualification, expérience professionnelle et performance égales.

Mesures proposées :

- Lors de revues annuelles de salaire, La Direction s'engage à vérifier que les augmentations ne sont pas impactées par les absences liées au temps partiel, au congé maternité/d'adoption, au congé parental.
- Une étude périodique des écarts de rémunérations liées au genre par catégorie socio-professionnelles sera menée.

Indicateur retenu : La Direction décide de retenir comme indicateur le pourcentage de femmes augmentées par rapport au pourcentage d'hommes augmentés au regard du nombre de femmes présentes.

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

ARTICLE 6 : Echancier des mesures

Les actions seront mises en œuvre tout au long de l'exercice social de la Société.

ARTICLE 7 : Durée du plan

Le présent plan d'action prend effet le 1er janvier 2026. Il est conclu pour une durée déterminée de 12 mois et cessera donc de produire effet de plein droit le 31 décembre 2026. Il n'est pas tacitement reconductible.

ARTICLE 8 : Publicité

Le présent plan est soumis avant sa signature à la consultation du CSE le 22/01/2026.

Le plan d'action a donné lieu à dépôt sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TélAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du code du travail.

Le présent plan d'action donnera lieu à dépôt auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes du PUY-EN-VELAY.

Fait à Dunières le 22/01/2026

La Direction