



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

PREAMBULE

La Direction de l'entreprise attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise.

A ce titre, l'employeur souhaite 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.

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et en l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur arrête des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre dans le cadre d'un plan d'action.

Le présent plan d'action 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 constitue les objectifs et mesures prévus dans le rapport unique visé à l'article L 2323-47 du Code du travail.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L 2245-1 et R 2242-2 du Code du travail.

L'objet de ce plan d'action est de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise en fixant des objectifs de progression et en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Il contient des dispositions relatives :

- A l'analyse de la situation professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise ;
- Aux mesures déjà prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- Aux objectifs de progression et actions permettant d'assurer l'égalité professionnelle ;
- Au coût prévisionnel et à l'échéancier des mesures ;
- A la date d'entrée en vigueur et à la durée du plan d'action ;
- Aux formalités de publicité et de dépôt du plan d'action.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise SILVR GROUP.



ARTICLE 3 – ANALYSE DE LA SITUATION PROFESSIONNELLE RESPECTIVE DES HOMMES ET DES FEMMES

Dans le but d'établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la Direction a établi une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, des conditions de travail, de la rémunération effective, de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Elle s'est appuyée sur les éléments figurant dans le rapport unique visé à l'article L 2323-47 du Code du travail.

Le diagnostic réalisé au travers des indicateurs précédemment énoncés laisse apparaître certaines situations où existe un déséquilibre entre la situation professionnelle des femmes et celle des hommes.

Il a été ainsi constaté :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération :
13,20% d'écart favorable aux hommes,
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles :
4,11% d'écart favorable aux femmes,
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations :
Résultat de salariés de sexe sous-représenté = 2 et le sexe des salariés sur-représenté = homme,

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

ARTICLE 4 – MESURES PRISES AU COURS DE L'ANNÉE ÉCOULÉE EN VUE D'ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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

- Révision des salaires suite aux entretiens annuels afin d'assurer l'égalité salariale entre femmes et hommes sur un même poste, même expérience et même compétence professionnelle,
- Organisation de réunions semestrielles pour analyser l'évolution des indicateurs.
- S'assurer que les salaires d'embauche des hommes et des femmes sont strictement égaux,
- 100 % des offres d'emploi, les intitulés ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée et les rendent accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes.



Ces mesures ont partiellement permis de réaliser les objectifs fixés sur la base des indicateurs retenus.

En fonction de la pertinence et de l'efficacité de ces mesures, il est convenu que leur seront substituées les nouvelles mesures prévues par le présent plan d'action.

ARTICLE 5 – OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

En vue de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il a été convenu que les objectifs d'égalité et les actions permettant de les atteindre portent sur les domaines suivants :

- *La rémunération effective,*
- *L'embauche,*
- *La promotion professionnelle.*

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

Article 5-1 : Objectif de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de rémunération

La Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 (SYNTEC) constitue le cadre minimum fixant la rémunération effective des salariés. L'application de cette convention assure une égalité de traitement en matière de rémunération entre les hommes et les femmes.

Toutefois, les entreprises ont la possibilité d'appliquer des dispositions plus favorables (*reprise d'ancienneté, primes, expérience professionnelle...*).

Afin d'assurer une équité dans l'application de ces dispositions plus favorables, il est convenu de s'assurer que ces avantages sociaux soient octroyés de façon égalitaire entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent de retenir comme indicateur le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une augmentation de salaire et tenant compte le nombre de salariés Homme/Femme de l'entreprise dans le calcul de cet indicateur.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation de l'objectif fixé.

Néanmoins, les parties conviennent que l'objectif ne pourra être atteint s'il survient une circonstance extérieure justificative.

Il s'agit notamment des situations suivantes :

- Crise sanitaire
- Évènement climatique exceptionnel, catastrophe naturelle
- Motif économique



Article 5-2 : Objectif de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière d'embauche

Afin d'assurer un meilleur équilibre des hommes et des femmes dans l'effectif de l'entreprise à l'occasion d'un recrutement, il est convenu de s'assurer de continuer à ce que 100 % des offres d'emploi, les intitulés ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée et les rendent accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes en confiant à une personne autre que son rédacteur le soin de vérifier.

L'employeur convient de retenir comme indicateur le nombre d'annonces d'emploi respectant les critères fixés et le 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 de l'objectif fixé.

Néanmoins, l'employeur convient que l'objectif ne pourra être atteint s'il survient une circonstance extérieure justificative.

Il s'agit notamment des situations suivantes :

- Crise sanitaire
- Évènement climatique exceptionnel, catastrophe naturelle
- Motif économique

Article 5-3 : Objectif(s) de progression et actions permettant d'établir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de promotion professionnelle

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans le respect du principe d'égalité, il est convenu de proposer au moins une femme parmi 3 candidats présentés pour un poste de cadre ou un poste à responsabilités et de progresser dans la féminisation des instances dirigeantes, de la présence des femmes dans le Comité de Direction.

L'employeur convient de retenir comme indicateur le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un tel entretien.

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation de l'objectif fixé.

Néanmoins, l'employeur convient que l'objectif ne pourra être atteint s'il survient une circonstance extérieure justificative.

Il s'agit notamment des situations suivantes :

- Crise sanitaire
- Évènement climatique exceptionnel, catastrophe naturelle
- Motif économique

ARTICLE 6 – COÛT PRÉVISIONNEL DES MESURES

Les actions telles que définies au sein du présent plan d'action induisent un coût prévisionnel de 20 000 €.



ARTICLE 7 – ÉCHÉANCIER DES MESURES

La Direction convient de mettre en œuvre les actions selon le calendrier suivant :

Actions	Dates de mise en oeuvre
<i>La rémunération effective,</i>	<i>01/04/2023</i>
<i>L'embauche,</i>	<i>01/01/2023</i>
<i>La promotion professionnelle.</i>	<i>01/12/2023</i>

ARTICLE 8 – ENTRÉE EN VIGUEUR DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action s'applique à compter de Mars 2023.

ARTICLE 9 – DUREE DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action est prévu pour une durée de un an à compter du mars 2023. Il sera réactualisé chaque année.

ARTICLE 10 – PUBLICITÉ ET DÉPÔT

Le présent plan d'action fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Dès la signature du plan d'action, celui-ci sera notifié à chaque organisation syndicale représentative par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent plan d'action sera déposé, à la diligence de la Direction :

- En 2 versions, sur la plateforme en ligne du Ministère du Travail
<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

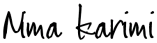
Le dépôt de l'accord sur cette plateforme vaut dépôt auprès de la DIRECCTE ;

Publicité :

- Au CSE,
- Affichage sur le lieu de travail,
- Sur le site internet de l'entreprise,

Fait à Paris, le 17 mars 2023

Le Président
Monsieur Nima KARIMI

DocuSigned by:

C629422ACD1D495...