

**PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
2023 – 2024 – 2025**

Société PASTACORP TRAITEUR

PREAMBULE

L'index sur l'Égalité entre les femmes et les hommes mesuré à partir des données 2021 et publié en mars 2022 fait ressortir un résultat de 68 points sur 100.

Afin de se mettre en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en cas d'un résultat inférieur à 75 points, l'entreprise Pastacorp Traiteur a établi un plan d'action et de progrès afin d'atteindre un résultat de 85 points d'ici 2024.

Elle réaffirme par la mise en œuvre de ce plan d'action sa volonté de promouvoir l'égalité professionnelle et la mixité professionnelle source de richesse pour l'entreprise.

Article liminaire - Objet du plan d'action

L'examen de l'ensemble des indicateurs de l'index sur l'égalité professionnelle publié le 1^{er} mars 2022 au titre de l'année 2021 fait ressortir un résultat de **68** points.

Ce résultat global est obtenu après l'addition des résultats suivants :

1. Ecart de rémunération : **38** points sur un maximum de **40**
2. Ecart d'augmentations individuelles : **15** points sur un maximum de **35**
3. Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité : en l'absence de salariée concernée la valeur de cet indicateur est incalculable
4. Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5** points sur un maximum de **10** points

Il ressort de ces résultats que le travail à engager porte sur les indicateurs 2 et 4.

Le résultat du point 2 est le reflet de l'évolution professionnelle mesurée sur l'année 2021. Il ne constitue pas une tendance structurelle puisque l'index 2021 faisait ressortir un résultat de 35 points pour les augmentations effectuées sur l'exercice 2020. Le résultat 2022 constitue donc seulement un point d'attention qui demande la mise en place de mesures permettant d'éviter la persistance d'une telle dégradation.

Le résultat du point 4 est le reflet d'une répartition déséquilibrée des postes d'encadrement et de direction entre les salariés des deux sexes. Toutefois il convient de souligner que ce résultat publié en 2022 est supérieur de 5 points à celui publié en 2021. Dépendant du recrutement, la modification de cette répartition ne peut s'affecter à court terme.

Chapitre I – Plan d'action sur la réduction de l'écart d'augmentation individuelle

Article 1 – Analyse de la situation

L'attribution des augmentations individuelles est effectuée au regard de l'évolution des compétences des salariés c'est-à-dire de l'évolution de ses connaissances, de son savoir-faire et de son savoir-être. Elles sont donc attribuées sur la base de critères objectifs et non en fonction du sexe de salariés.

Une analyse des augmentations individuelles ne montre pas de situation salariale nécessitant une action de rattrapage.

Le résultat de 15 sur 35 points est donc le reflet d'une évolution des compétences du personnel féminin proportionnellement moins importante que celle du personnel masculin sur l'exercice 2021.

Au-delà de cette situation conjoncturelle, la mise en œuvre du principe d'un équilibre dans l'attribution des augmentations implique toutefois que l'entreprise renforce, dans une démarche plus volontariste, les outils permettant de garantir un développement des compétences du personnel féminin et masculin d'une manière équitable.

Article 2 – moyens mis en œuvre

Le développement des compétences des salariés s'appuie sur les leviers suivants :

- Le management
- La formation interne et externe
- L'évaluation des salariés

Afin de garantir un accès équitable au développement des compétences des salariés des deux sexes, l'entreprise va mettre en place les moyens suivants :

Moyens mis en place	Objectif	Date
Instauration d'une réunion d'information annuelle pour les managers et encadrants de proximité.	Sensibilisation de la direction et de l'encadrement de proximité sur cet objectif et intégration dans leur pratique managériale	octobre
Tableau prévisionnel de développement de compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être) susceptible d'engendrer une évolution salariale	Prise en compte du principe d'équité dès la prévision du développement des compétences.	décembre

Article 3 – objectifs de progrès

Dans la mesure où les revalorisations salariales ont lieu au mois de mars de chaque année, les moyens mentionnés ci-dessous ne pourront pleinement porter leurs fruits que sur l'indice 2024 basé sur les augmentations individuelles réalisés en mars 2023.

La société se fixe donc comme objectifs :

- 25 points sur l'indice 2024
- 35 points sur l'indice 2025.

Chapitre II – Plan d'action sur le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Article 1 – Analyse de la situation

En 2021, sur les 10 postes les mieux rémunérés, 2 étaient occupés par des femmes. Cette sous-représentation des femmes engendre un résultat de 5 points sur un maximum de 10.

Compte tenu des estimations effectuées à la date de signature des présentes et des départs et arrivée, nous devrions en 2022 passer à 3 postes occupés par des femmes. Selon le barème de cet indicateur nous restons donc en dessous du plancher de 4 nous permettant d'atteindre les 10 points.

La rémunération des postes situés à proximité des 10 postes les mieux rémunérés ainsi que le sexe de leur titulaire ne nous permettent pas d'envisager un changement de la répartition des 10 postes les mieux rémunérés par des évolutions de rémunération interne.

L'augmentation de la part du personnel féminin au sein des postes bénéficiant des 10 plus fortes rémunérations dépend donc des recrutements à venir.

Article 2 – Moyen mis en œuvre

Afin de favoriser l'égalité de la représentation des hommes et des femmes au sein des postes bénéficiant de la plus forte rémunération, l'entreprise s'engage donc à développer le recrutement du personnel féminin sur les postes à responsabilité de l'entreprise.

Toutefois cet engagement ne peut se traduire par un résultat à court terme dans la mesure où à la date des présentes aucun poste dont la rémunération se situe dans les 10 plus hautes n'est à pourvoir.

Par ailleurs, dans le cadre d'un recrutement le critère du sexe du candidat ne peut être un critère déterminant dans le choix.

Ainsi afin de garantir l'effectivité de cet engagement, l'entreprise s'engage à présenter lors du premier CSE de l'année un bilan des recrutements de l'année précédente basé sur les indicateurs suivants :

- Répartition par sexe des candidatures reçues
- Répartition par sexe des candidatures reçues en entretien

Article 3 – objectifs de progrès

Compte tenu de la nature de cet indicateur, l'entreprise ne s'engage qu'à maintenir cet indicateur à 5 points.

Chapitre III – objectif de l'index égalité professionnelle

Le plan d'actions présenté ci-avant permet de fixer l'objectif de progrès de l'index suivant :

- Indice supérieur à **75** en 2023
- Indice supérieur à **80** en 2024
- Indice supérieur à **85** en 2025

Chapitre IV – publicité et communication

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le présent plan d'action sera :

- Transmis au service de l'Inspection du travail
- Transmis au CSE
- Afficher au sein de l'entreprise
- Mis sur le site interne de l'entreprise.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 29 Aout 2022

Vincent YAMETTI

Directeur des Ressources Humaines