

PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule :

L'entreprise rappelle une nouvelle fois son attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes et plus largement au principe général de non-discrimination figurant à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Ce 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. A cet effet, il comporte notamment :

- une série d'objectifs de progression ;
- des actions permettant d'atteindre ces objectifs ;
- l'évaluation du coût des mesures ;
- et des indicateurs permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Consciente de l'impact des représentations socioculturelles sur le monde professionnel, l'entreprise désire encourager la mixité pour chacun des niveaux d'emploi de l'entreprise.

Article 1 : Champ d'application

Le plan s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise FRANCE BOIS IMPREGNES.

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 : 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 4 : Actions choisies pour la promotion de l'égalité professionnelle

L'entreprise mettra en place les actions suivantes qui ont pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4.1 : L'embauche

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 ;

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

Indicateurs retenus :

- Nombre d'offres déposées dont la rémunération est déterminée ;
- Nombre d'actions de sensibilisation auprès des managers autour des bonnes pratiques du recrutement.

Article 4.2: La formation

Objectif : assurer l'égal accès des femmes et des hommes à la formation et aux domaines de formation - pourcentage d'hommes et de femmes formé au sein d'un même service soit, à minima, identique au pourcentage d'hommes et de femmes présents dans ce service.

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 ;

Indicateurs retenus (par service) :

$$\frac{\text{Hommes formés (1)}}{\text{Hommes présents}} = \frac{\text{Femmes formées (1)}}{\text{Femmes présentes}}$$

(1) : hors formation obligatoire

Durée moyenne des formations des femmes = Durée moyenne des formations des hommes

Article 4.3 : La rémunération

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 :

- S'assurer que le pourcentage de femmes augmentées soit similaire au pourcentage d'hommes augmentés au regard du nombre de femmes présentes ;

Indicateurs retenus :

- Index égalité H/F annuel ;
- Pourcentage d'augmentation moyen des femmes et des hommes ;
- Pourcentage de femmes et d'hommes augmentés.

Article 5 : Echancier des mesures

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

Article 6 : Consultation du CSE

Le contenu et la mise en œuvre du plan d'action ont été soumis à l'avis du CSE le 21 janvier 2025.

Article 7 : Durée du plan d'action

Le présent plan d'action prend effet le 1^{er} janvier 2025 Il est conclu pour une durée déterminée de 12 mois et cessera donc de produire effet de plein droit le 31 décembre 2025 Il n'est pas tacitement reconductible.

Article 8 : Dépôt du plan d'action

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

Fait à Boisset lès Montrond, le 22 janvier 2025

Pour l'entreprise FRANCE BOIS IMPREGNES

Patrice TEYSSIER, Directeur Général



- 3/3 -