

Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. 2024-25.

S.A. PERRIN-VERMOT – 18 zone artisanale – 25330 Cléron – siret 306 474 610 000 20

Contexte légal :

En raison de son effectif supérieur à cinquante salariés, la SA PERRIN-VERMOT entre dans le champ d'application de l'article L.2242-3 du Code du travail qui instaure l'obligation de conclure, soit un accord d'une durée maximale de trois ans sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, soit un plan d'action ayant le même objet.

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, la SA PERRIN-VERMOT a fait le choix de mettre en œuvre le présent plan d'action qui entrera en vigueur après qu'il aura été soumis à l'information et à la consultation du CSE.

Méthodologie :

- > Faire un diagnostic annuel à partir des données chiffrées contenues dans la BDES ;
- > Élaborer un plan d'action.

À partir de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, le plan fixe des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans des domaines d'action définis par la loi. Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant d'en mesurer les effets.

Conformément aux dispositions de l'article R 2242-2 du Code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés dans ce domaine tiennent compte des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 du Code du travail, ainsi, le cas échéant, que des mesures de correction définies dans les conditions prévues à l'article L. 1142-9 du même code.

Le nombre des domaines d'action devant figurer dans le plan dépend de la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, au moins 3 domaines d'action parmi les domaines suivants doivent être choisis par l'entreprise :

- ◆ *Rémunération effective* : point obligatoire + 2 autres au choix parmi :
 - ◆ *Embauche*,
 - ◆ *Formation*,
 - ◆ *Promotion professionnelle*,
 - ◆ *Qualification*,
 - ◆ *Classification*,
 - ◆ *Conditions de travail*,
 - ◆ *Santé et sécurité au travail*,
 - ◆ *Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.*

Durée & dépôt :

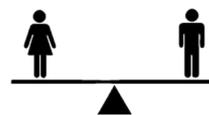
Le présent plan d'action est établi pour une durée d'une année.

Il entrera en vigueur après que le CSE, à la connaissance duquel il aura été porté, aura rendu son avis.

Il cessera de produire effet lorsque le CSE aura rendu son avis sur le plan d'action qui à établir pour l'année 2025-26.

Le présent plan d'action sera révisé en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de le remettre en cause et que la SA PERRIN-VERMOT serait tenue d'appliquer.

Le présent plan d'action est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage des tiers par mise en ligne sur le site Internet www.jean-perrin.com de la DREETS, de l'Inspection du Travail du Doubs (DDETSPP 25).



Plan d'action :

Domaine n°1 : Embauche

OBJECTIFS	ACTIONS & MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIER
<ul style="list-style-type: none"> Susciter les candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté 	<ul style="list-style-type: none"> Rédiger des offres d'emplois avec neutralité de genre Communiquer en interne sur les métiers et les postes vacants, notamment sur ceux sur lesquels la parité est déséquilibrée 	<ul style="list-style-type: none"> Recensement statistique des offres d'emplois publiées en interne et externe, et statistiques des candidats Recensement par genre et catégorie des effectifs par services 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en application immédiate

Domaine n°2 : Rémunération effective & classification

OBJECTIFS	ACTIONS & MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIER
<ul style="list-style-type: none"> Assurez l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> Fixer le salaire horaire brut en fonction des grilles de la convention collective. Prendre en compte le poste, la responsabilité attendue, les compétences liées. Fixer les mêmes responsabilités à compétences égales 	<ul style="list-style-type: none"> Recensement par genre et classification des effectifs par services Recensement par genre des entretiens individuels annuels 	<ul style="list-style-type: none"> Mis en application immédiate des indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'égalité de progression au cours de la carrière interne + Mobilisez les responsables hiérarchiques et les gestionnaires de carrière, avant l'attribution des augmentations individuelles 	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation de documents normés et objectivés lors des entretiens d'embauches, sur la carrière passée et future du salarié concerné et sur les salaires en place dans le même service, par qualification Remettre en place l'outil d'évaluation de la classification basé sur les responsabilités et niveaux de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Tableau perpétuel des évolutions de salaire de l'usine, suivi en permanence 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en application immédiate Démarrage immédiat de la remise à niveau de l'outil de détermination de la classification pour fonctionnement pour les entretiens individuels 2025 (Mai - Juillet)

Domaine n°3 : Formation & qualification

OBJECTIFS	ACTIONS & MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIER
<ul style="list-style-type: none"> Fixez pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendantes de la durée du travail 	<ul style="list-style-type: none"> Garantir le principe général d'égalité d'accès et d'information sur les formations professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> Bilan de formation avec tri des actions de formation par service, par genre, par statut 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en application immédiate
<ul style="list-style-type: none"> Accompagner la réadaptation au poste, des salariés ayant été en absence prolongée supérieure à 1 an, et les rendre prioritaires aux actions de formation à venir 	<ul style="list-style-type: none"> Déterminer lors de l'entretien de reprise (nécessaire en cas d'absence longue) d'un commun accord, les actions de formation dont la/le salarié(e) bénéficiera dans l'année suivant son retour 	<ul style="list-style-type: none"> Proportion de salarié(e)s revenant d'absence longue durée et ayant bénéficié d'action de formation au cours de l'année suivante 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en application immédiate

Ces mesures sont appliquées à l'ensemble de l'UES du groupe PERRIN-VERMOT