

Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société RATIONAL France SAS

Préambule

Consciente que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise, la Direction de RATIONAL France SAS a décidé de prendre des engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société.

En application de l'article L2242-3 du code du travail qui stipule : « *En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.*

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ».

L'objet de ce plan d'action est de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, de fixer des objectifs de progression et de déterminer des actions permettant d'atteindre ces objectifs, en y associant des indicateurs chiffrés pour évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Ces engagements s'illustrent par la définition d'un plan d'action précisant les principes et démarches qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Champ d'application :

Ce plan, soumis au Comité Social et Économique, a vocation de s'appliquer à l'ensemble des salariés de RATIONAL France SAS actuels ou à venir.

Conformément à l'article R.2242-2 du code du travail et compte tenu des résultats de l'analyse servant de base à l'établissement du présent plan, trois domaines d'action ont été retenus, parmi ceux figurant à l'article L. 2323-47 ou L.2323-57 du même code, pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Les domaines d'action définis comme prioritaires par la Direction sont :

- L'embauche
- La formation des salariés,
- La rémunération effective

L'identification de ces domaines permet à RATIONAL France SAS de définir des objectifs de progression, les mesures associées pour y parvenir, ainsi que les indicateurs chiffrés permettant de suivre l'atteinte de ces objectifs.

Article 1 - L'embauche

Comme beaucoup d'entreprises de l'industrie, la question de la mixité reste une problématique importante. La nature même des métiers et environnements liés à ce secteur d'activité ne sont pas des éléments favorables à l'attractivité du secteur pour la population féminine.

RATIONAL France SAS n'est pas épargné par cette situation. Il s'agit bien d'un enjeu majeur pour le recrutement et le développement économique des industries, qui ne peuvent plus continuer à se priver des femmes, alors même qu'elles font face à des problématiques majeures de déficit d'attractivité.

Au regard du constat établi ci-dessus, pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du code du travail, des objectifs de progression, ainsi que des actions et des indicateurs chiffrés permettant d'apprécier l'efficacité de ces actions au regard de l'objectif poursuivi. Ci-dessous les éléments :

1-1. Objectifs de progression :

- Susciter les candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté. L'objectif est de faire évoluer le taux de représentativité des populations sous-représentées dans les classifications identifiées (par métier, catégorie professionnelle) à travers notamment la marque employeur.
- Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement (Responsables de process et Ressources Humaines), des stéréotypes femmes/hommes
- Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'entreprise

1-2. Plan d'action

- Participer à au moins 2 événements majeurs par an tels que des salons de recrutement, salons écoles afin de parler de l'activité de l'entreprise et de ses métiers. RATIONAL France SAS prend l'engagement de promouvoir ses métiers et parcours professionnels auprès de jeunes étudiant(e)s terminant leur parcours de formation initiale, de demandeurs d'emploi et du grand public. RATIONAL France SAS adoptera une stratégie de communication innovante, permettant d'accorder une image plus moderne du secteur et ciblant également la population féminine.
- Revoir les contrats de partenariats convenus avec les cabinets et autres partenaires recrutant pour le compte de RATIONAL France SAS, afin de s'assurer qu'ils fournissent autant de candidats féminins que masculins pour les postes recherchés. L'idée est que ces cabinets soient dans la capacité de fournir, dans la mesure du possible, autant de candidatures d'hommes que de femmes. Cela pourrait pallier aux sous-représentations des deux genres dans les différents métiers de RATIONAL France SAS.
- Rédiger dans chaque annonce d'emploi un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'entreprise, et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.

1-3. Indicateurs :

- Nombre de participations à des salons de recrutement et nombre d'actions de communication réalisées
- Avec un groupe en grande croissance, RATIONAL France SAS profitera de ce contexte pour améliorer la représentativité de la population féminine. Pour ce faire, la population féminine devra évoluer sur sa population totale.
- Nombre d'annonces d'emploi ayant intégrées un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'entreprise, et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.

Article 2 – La formation

Tout comme l'embauche, la formation professionnelle, vecteur de l'évolution professionnelle, participe à l'objectif d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

Le sujet de l'égalité professionnelle sera abordé de deux façons, la première est la sensibilisation des équipes de RATIONAL France SAS sur le sujet même de l'égalité et le deuxième est, dans la pratique, s'assurer que la proportion en termes d'accès à la formation est équilibrée entre les hommes et les femmes.

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail, des objectifs de progression, ainsi que, pour chacun d'entre eux, des actions permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs chiffrés permettant d'apprécier l'efficacité des actions au regard des objectifs poursuivis. Ci-dessous les éléments :

2-1. Objectifs de progression :

- Faire évoluer les mentalités et s'assurer des bonnes pratiques favorisant la prise de conscience par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes femmes/hommes.
- Avec l'aide d'un outil, accompagner les Responsables de process afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et développer une communication qui soit vectrice d'égalité (langage, visuels, etc...)
- Développer la mixité des filières de formation et des métiers

2-2. Plan d'action

- Organiser des sessions de formation/sensibilisation sur la question de l'égalité professionnelle auprès des managers de RATIONAL France SAS
- Créer un guide de recrutement à destination des Responsables de process afin de traiter de la thématique de la mixité dans la démarche de recrutement, l'objectif de ce guide étant de sensibiliser les Responsables de process sur les pratiques de recrutement favorisant une neutralité et un traitement égal de tous les candidats.
- Participer à des actions externes à destination des jeunes (collèges, lycées...) pour sensibiliser aux réalités des métiers des entreprises et à l'importance de la mixité (partenariat avec des associations, des pôles formation...).

2-3. Indicateurs :

- Nombre de sessions de formation organisées et 100% des managers doivent suivre ces formations/informations
- Nombre de guides distribués VS nombre de Responsables de process
- Nombre d'actions de promotion à destination des jeunes

Article 3 – La rémunération effective

Le respect de cette obligation évite de voir apparaître des écarts de rémunération. Il participe à la suppression des écarts de rémunération, s'ils existent entre les femmes et les hommes.

Les éléments de la rémunération effective sont : le salaire de base, la rémunération variable, les primes et gratifications exceptionnelles, les avantages en nature, les heures supplémentaires & majorations afférentes, les autres majorations diverses prévues par la loi.

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir, en application de l'article R. 2242-2 du code du travail, des objectifs de progression, ainsi que des actions et des indicateurs chiffrés permettant d'apprécier l'efficacité de ces actions au regard de l'objectif poursuivi. Ci-dessous les éléments :

3-1. Objectifs de progression :

- Continuer à s'assurer de l'égalité de rémunération entre les candidats femmes et hommes lors de l'intégration au sein de l'entreprise.
- Poursuivre l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes déjà présents dans l'entreprise en matière de rémunération effective.
- En cas d'inégalité, à travers la politique salariale, continuer à assurer la résorption des inégalités salariales.

3-2. Plan d'action

- Après une étude des packages de rémunération proposés sur le bassin de l'emploi de l'entreprise, le contenu des packages de rémunération proposé dès l'embauche aux futurs salariés de l'entreprise devra être en ligne avec la règle « à compétences et expériences équivalentes ».
 - Une fois par an, RATIONAL France établira une analyse des composants des rémunérations.
 - En cas de disparité de rémunération entre deux salariés placés dans une situation identique, RATIONAL France devra justifier cette différence de manière objective. Etant entendu que la rémunération comprend tous les éléments de salaire comme les primes et avantages, sont considérés comme des éléments objectifs de justification : L'ancienneté et l'expérience, la qualité du travail fourni par le salarié (l'entretien d'évaluation des compétences), un diplôme utile à l'exercice de l'emploi occupé, la classification, la modification d'une convention ou d'un accord collectif, les avantages individuels acquis.
- Si cette différence n'est pas justifiée, RATIONAL France SAS s'engage à mettre en place des mesures correctives si nécessaire.

3-3. Indicateurs :

- Réaliser un contrôle périodique comparatif des salaires d'intégration
- Calcul des salaires médians, les salaires moyens et sur les taux d'augmentation par genre, par catégorie et par métier
- Nombre de situations d'inégalité identifiées VS nombre d'actions correctrices apportées

Article 4 – Durée du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une durée maximale de 1 an. Il entrera en vigueur le lendemain du dépôt en application de l'article cité dans le préambule de ce document.

Article 5 – Consultation préalable des représentants du personnel

Le Comité Social et Economique, au titre de ses compétences générales, a été consulté sur les présentes dispositions.

Article 6 – Dépôt du plan d'action

Conformément aux articles L2242-3 et suivants du code du travail, le présent plan d'action sera transmis à la DREETS et publié sur le site internet de l'entreprise.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. J. J.', written in a cursive style.

Fait à Wittenheim, le 18 janvier 2023

Pour RATIONAL France SAS

Pour le Comité Social et Économique