

Plan d'action portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule

En application de l'article L.2242-3 du Code du travail, la société BST a établi le présent plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La société BST affirme son attachement à l'effectivité du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle.

Elle s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle.

Elle réaffirme également son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elle reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent plan d'action s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société BST.

Article 2 – Bilan des mesures prises en vue d'atteindre les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'année 2024 (N-1)

A- Rappel des objectifs pris en vue d'assurer l'égalité professionnelle

Objectifs :

- Recrutement : Au terme de l'année 2024, nous souhaitons que l'effectif de l'entreprise soit composé de 8 femmes
- Formation : l'objectif de la société BST était de réaliser à minima une formation par personnel féminin au cours de l'année 2024.
- Rémunération : l'objectif de la société BST était d'avoir une équité pure et simple sur la rémunération à poste égal entre une femme et un homme.

B- Bilan des mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle

- Recrutement : 6 femmes ont été recrutées au cours de l'année 2024 et 5 ont quitté les effectifs. Le nombre de femmes embauchées au 31/12/2024 est donc à +1 par rapport à l'année précédente.
- Formation : Sur 6 femmes, 3 femmes ont bénéficié d'une action de formation.
- Rémunération : les salaires moyens étant calculés à minima sur 3 personnes (indicateur « écart de rémunération »), le critère « rémunération » est incalculable sur l'année 2024.

C- Evaluation du niveau de réalisation des objectifs de progression

- Recrutement : objectif réalisé à 100% sur le nombre d'embauche mais à 0% sur l'effectif atteint au 31/12/24
- Formation : objectif réalisé à 50%
- Rémunération : objectif incalculable

Article 3 – Mesures permettant d’atteindre les objectifs d’égalité professionnelle pour l’année 2025 (N)

Compte tenu du bilan de l’année 2024 (N-1), et en tenant compte des indicateurs chiffrés publiés en application des dispositions des articles L.1142-7 et suivants du Code du travail, la société BST entend fixer des objectifs de progression dans 3 domaines, parmi les thèmes énumérés ci-après :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- sécurité et santé au travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

L’atteinte de ces objectifs de progression s’effectue au moyen d’actions concrètes, mesurées par des indicateurs chiffrés.

Article 3-1 – Embauche

Pour ce domaine d’action, il est décidé de retenir un objectif de progression, ainsi que des actions permettant d’atteindre cet objectif et un indicateur chiffré permettant d’apprécier l’efficacité de l’action au regard de l’objectif assigné.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Objectif de progression

En matière d’embauche, l’entreprise se fixe l’objectif de progression suivant : au 31/12/2024, l’effectif de l’entreprise BST est composé de 6 femmes. Au terme de l’année 2025, nous souhaiterions que l’effectif de l’entreprise soit composé de 8 femmes.

Actions

En vue d’atteindre cet objectif, l’entreprise mettra en œuvre les actions suivantes : contribution à la promotion des métiers de l’industrie à destination des femmes, participer à des programmes de promotion de mixité dans l’industrie, intégrer davantage d’alternantes et stagiaires au sein de l’atelier de production ou encadrement,

Echéancier des actions prévues : en continu sur l’année 2025.

Indicateur chiffré

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient l'indicateur chiffré suivant : nombre de femmes au sein de l'effectif de la société BST au 31/12/2025.

Article 3-2 – Promotion professionnelle

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir un objectif de progression, ainsi qu'une action permettant d'atteindre cet objectif et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif assigné.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Objectif de progression

En matière de promotion, l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant : faire évoluer 2 femmes sur des postes à responsabilités.

Action

En vue d'atteindre cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre l'action suivante : examiner les compétences, le potentiel ainsi que les souhaits des salariées de manière plus attentive afin d'identifier ces évolutions.

Echéancier des actions prévues : fin d'année 2025

Indicateur chiffré

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient l'indicateur chiffré suivant : écart de taux d'augmentation individuelles entre les femmes et les hommes sur l'année 2025.

Article 3-3 – Formation - Sécurité et santé au travail

Pour ce domaine d'action, il est décidé de retenir un objectif de progression ainsi que des actions permettant d'atteindre cet objectif et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif assigné.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Objectif de progression

En matière de formation et SST, l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant : que 60 % du personnel de l'entreprise présent au 31/12/2025 ait suivi une sensibilisation interne sur le harcèlement et l'équité avec poursuite sur 2026.

Actions

En vue d'atteindre cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes : former une personne sur l'équité et le harcèlement afin qu'elle puisse sensibiliser l'ensemble du personnel.

Evaluation du coût de l'action : dépendant des formations

Echéancier des actions prévues : en continu sur l'année 2025 + 2026

Indicateur(s) chiffré(s)

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient l'indicateur chiffré suivant : nombre de personnes sensibilisées / effectif global en % au 31/12/2025.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur du plan d'action

Le plan d'action est établi pour l'année 2025 et est entré en vigueur le 01/03/2025.

Article 5 - Formalités et dépôt

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et D. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est déposé auprès de la DIRECCTE via la plateforme « teleaccords.travail-emploi.gouv.fr » et du greffe du Conseil de Prud'hommes de *Cherbourg-En-Cotentin*.

Fait en 3 exemplaires,

A Cherbourg-En-Cotentin le 22/04/2025

La société BST

Monsieur LEMONNIER Bruno

