

Plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité

Préambule :

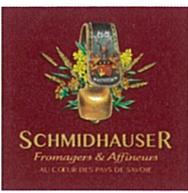
Parce que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue autant un enjeu stratégique qu'un levier de performance économique et sociale, la S.A.S. SCHMIDHAUSER vise, par le présent plan d'action unilatéral, plusieurs objectifs dans les domaines d'action suivants :

- Recrutement et mixité des emplois,
- Formation et promotion professionnelle,
- Articulation vie professionnelle – vie personnelle,
- Rémunération,

Les données consolidées S.A.S. SCHMIDHAUSER au 31 décembre 2020 montrent une représentation féminine globale au sein de l'entreprise moins importante que celle des hommes.

En effet, 33.87% de l'effectif CDI de la Société est composé de femmes. Cependant, la part de femmes en classification cadre (5% de l'effectif féminin) est inférieure à celle des hommes.

Le présent plan d'action détaille les actions que la S.A.S. SCHMIDHAUSER entend mener pour atteindre ces objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, la Direction confirme qu'au-delà du plan d'action unilatéral en lui-même, toutes les démarches entreprises au sein de la Société doivent intégrer la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ceci dans l'objectif de prévenir et de supprimer toute discrimination directe ou indirecte et de promouvoir la mixité.



Article 1^{er} : Champ d'application

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des femmes et des hommes travaillant au sein de la S.A.S SCHMIDHAUSER.

Article 2 : Recrutement et mixité des emplois

Les femmes sont largement représentées dans les métiers où s'opèrent le plus grand nombre de recrutements sur des niveaux de classification non-cadre. Face à ce constat, la S.A.S. SCHMIDHAUSER réaffirme son souhait d'équilibrer l'accès à tous les emplois entre les hommes et les femmes.

Pour ce faire, l'entreprise favorise la mixité des recrutements en mettant en œuvre une politique exempte de toute discrimination telle que définie par le Code du travail pour garantir aux hommes et femmes les mêmes critères d'embauche, fondés sur les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle.

Cette politique vise à favoriser les conditions pour recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes ; mais également pour recruter davantage d'hommes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des femmes, au-delà de tout stéréotype.

L'entreprise veillera au travers de sa communication et de ses actions RH à mettre en avant la mixité des métiers et à bannir toute discrimination de genre dans le processus de recrutement.

Actions retenues :

- Assurer la neutralité des offres d'emploi publiées en interne et en externe ;
- Sensibiliser à la non-discrimination les managers impliqués dans le processus de recrutement, au travers d'actions formelles.

Article 3 : Formation et promotion professionnelle

La S.A.S. SCHMIDHAUSER réaffirme le principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle, et s'engage, dans le cadre de l'élaboration et du déploiement de son plan de développement des compétences (plan de formation), à opérer les inscriptions afférentes en lien avec la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise.

La S.A.S. SCHMIDHAUSER, consciente que les femmes sont actuellement insuffisamment représentées sur des fonctions d'encadrement, s'engage à assurer la mixité dans les parcours de développement.

Actions retenues :

- Assurer la mixité dans les parcours de développement Entreprise, et dans les formations diplômantes inscrites au plan, en vision globale sur la durée du présent plan d'action ;
- Tendre à la parité, en lien avec la représentation des femmes dans l'effectif de l'entreprise, en matière d'inscription à des formations de développement des compétences.

Article 4 : Articulation vie professionnelle – vie personnelle

Dans le cadre des dispositifs législatifs, la S.A.S. SCHMIDHAUSER soutient qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est fondamentale pour le bien-être au travail des collaborateurs et la réalisation de l'égalité professionnelle.

La S.A.S. SCHMIDHAUSER réaffirme que le temps choisi ne saurait constituer un motif de discrimination quelconque.



Article 4.1 Maternité/adoption et aménagements d'horaires

Les salariés en congé maternité ou d'adoption bénéficieront par dérogation aux dispositions de l'article 12 de la Convention collective de l'Industrie Laitière, sans condition d'ancienneté aucune, du maintien de leur salaire sous déduction des prestations assurées par la Caisse d'Assurance Maladie.

Également, à partir du 7^{ème} mois de grossesse, les salariées travaillant indifféremment à temps complet ou partiel, bénéficieront d'une diminution d'une heure par jour de leur horaire de travail. Les modalités suivantes sont à définir en accord avec la hiérarchie :

- Prise en une fois ou fractionnée en deux demi-heures ;
- Prise en début et/ou en fin de journée.

Cette réduction de temps de travail se fera sans réduction de rémunération.

Cette disposition est également valable pour le samedi, lorsque celui-ci est travaillé.

Enfin, il est rappelé que des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

Le conjoint salarié de la femme enceinte, ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à deux de ces examens médicaux obligatoires au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif.

Action retenue :

- Pérenniser la disposition spécifique aux collaboratrices enceintes, prévoyant la réduction du temps de travail d'une heure par jour, sans perte de salaire, à compter du 7^{ème} mois de grossesse.
- Informer les collaboratrices enceintes, dès la déclaration de leur grossesse, des dispositions relatives à la réduction du temps de travail

Article 4.2 Equilibre des temps de vie

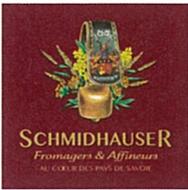
Un salarié absent de l'entreprise pour une longue période (maternité, parentalité, longue maladie, etc.) peut avoir des difficultés à conserver un lien avec l'entreprise (faits marquants, communication, évolutions des outils, événements). Pour palier cela, un accès à l'information sur la vie de l'entreprise sera mis en place, notamment par l'utilisation des nouvelles technologies de communication, permettant ainsi de faciliter le retour dans l'entreprise.

Par ailleurs, la Direction entend faciliter l'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire.

Ainsi, le père ou la mère, ayant la garde effective d'un enfant âgé de moins de onze ans (ou de plus de onze ans, faisant sa rentrée en école primaire), pourra s'absenter lors de la rentrée scolaire du mois de septembre et ce, pendant une heure afin de pouvoir accompagner l'enfant jusqu'à l'école.

Lorsque le père et la mère de l'enfant précité sont tous deux salariés de la S.A.S. SCHMIDHAUSER, cette possibilité est offerte à l'un ou à l'autre des parents. Cette règle ne s'applique pas lorsque plusieurs enfants sont concernés et que la rentrée scolaire a lieu dans des sites distincts. Dans ce cas, les deux parents peuvent s'absenter.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif.



Actions retenues :

- Maintenir le lien avec l'entreprise en prévoyant un accès à l'information de la vie de l'entreprise (par voie dématérialisée) durant une longue absence pour les salariés le souhaitant;
- Pérenniser l'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire.

Article 5 : Egalité salariale

La S.A.S. SCHMIDHAUSER confirme son engagement à appliquer le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Ce principe d'égalité débute dès l'embauche des collaborateurs, en fournissant aux décideurs les données afin que seuls soient pris en compte, en matière de rémunération, la formation, l'emploi et le niveau d'expérience.

L'entreprise veille également à maintenir une proportionnalité hommes / femmes parmi les bénéficiaires de mesures individuelles équivalente à celle des effectifs.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à mesurer annuellement les rémunérations fixes et variables des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié entre salariés des deux sexes, à compétences, à niveau de responsabilité équivalents, de même classification et à ancienneté identique sur le poste.

Dans ce cadre, la situation des femmes en congé maternité, et plus globalement les absences liées à la situation des femmes et des hommes liées à la parentalité, font l'objet d'une action ciblée.

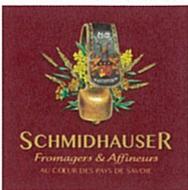
Actions retenues :

- Assurer une égalité salariale dès l'embauche en fonction de la formation, de l'expérience acquise et de l'emploi confié ;
- Fournir aux managers lors du processus d'embauche, des données sur les rémunérations par emploi selon le niveau d'expérience ;
- Maintenir un taux de femmes et d'hommes bénéficiaires de mesures individuelles (promotions, avancements, primes) équivalent à leur poids respectif dans les effectifs ;
- Communiquer aux managers, les informations nécessaires à la prise en compte de collaborateurs (femmes ou hommes) pour lesquels un écart de rémunération par rapport à la moyenne de son emploi ou de sa classification a été constaté, dans le but de permettre une prise de décision éclairée (dans le cadre de la campagne annuelle des mesures salariales individuelles) ;
- Augmenter la rémunération fixe au retour du congé maternité/allaitement/adoption (sur la base de la moyenne des augmentations perçues durant leur absence par les collaborateurs relevant de la même classification) ;
- Informer, lors de leur entretien professionnel de reprise, les salariées de retour d'une longue absence pour retour maternité/allaitement/adoption, des dispositions relatives à la rémunération fixe et variable dont elles bénéficient ;
- Garantir le maintien de la rémunération pour les salariés pendant le congé de paternité, à l'instar des congés maternité.

Article 6 : Entrée en vigueur et durée du plan d'action unilatéral

Le plan d'action unilatéral entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la Directe. Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'un an à l'exception de l'article 4.1 qui est conclu à durée indéterminée.

Il cessera de plein droit de produire ses effets automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme (à l'exception de l'article 4.1), sans qu'il soit nécessaire de procéder à quelque procédure de préavis ou de dénonciation que ce soit.



Article 7 : Publicité du présent plan d'action unilatéral

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Le présent plan d'action unilatéral sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion. Conformément au décret n°2018-362 du 15 mai 2018, il sera également déposé auprès de la DIRECCTE par voie dématérialisée sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Une information sera donnée au personnel et le présent plan d'action sera mis à disposition des salariés.

Le présent plan d'action fera, également, l'objet d'un affichage sur l'espace intranet de l'entreprise. Il sera par ailleurs publié en ligne, sur une base de données nationale, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Fait à Alex, en 2 exemplaires, le 30 mars 2021

Pour la S.A.S. SCHMIDHAUSER

Monsieur Max SCHMIDHAUSER

Président