

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

Conformément à l'article L2242-3 du Code du travail, et en l'absence de délégué syndical du fait d'une carence totale aux dernières élections professionnelles, la société est tenue d'établir un plan d'action unilatéral destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Objectif poursuivi par le plan d'action

Convaincu que la mixité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise constitue un facteur de complémentarité, de cohésion sociale et de richesse, le présent plan d'action a pour objectif de poursuivre sur l'année 2026 le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes engagé au sein de la SCARA afin de favoriser la mixité par un traitement indifférencié entre les femmes et les hommes.

La SCARA, entend ainsi fixer des objectifs réalistes d'égalité professionnelle et définir des actions concrètes permettant de les atteindre.

Etat des lieux relatifs à l'égalité professionnelle

Le résultat global de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2025, prévu à l'article L. 1124-8 du Code du travail, n'a pas pu être déterminé en raison de l'existence d'un indicateur non calculable.

L'index fait apparaître les résultats suivants :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération : indicateur non calculable en raison d'un effectif des groupes valides inférieur à 40% de l'effectif ;
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 35 points / 35 points ;
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : absence de retours de congé maternité (ou d'adoption) au cours de la période de référence ;
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5 points / 10 points.

Compte tenu des résultats de l'index sur l'égalité professionnelle, la SCARA a mis en place le présent plan d'action.

Article 1 : Champ d'application du plan d'action

Le plan d'action a pour périmètre l'ensemble du personnel de la SCARA.

Article 2 : Domaines d'action retenus

Par suite du diagnostic réalisé sur la base l'index de l'égalité professionnelle prévu à l'article L1142-8 du Code du travail, la Direction a décidé de fixer des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, associés à des indicateurs chiffrés, dans les domaines énumérés ci-après, parmi lesquels la rémunération :

- Les conditions d'accès à la formation ;
- La promotion professionnelle ;
- La rémunération effective ;
- L'embauche.

Article 3 : Objectifs et actions à mettre en œuvre

Les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans les quatre domaines d'actions déterminées à l'article 2 sont fixées de la manière suivante :

Article 2. 1 Renforcer la politique de mixité en matière d'embauche

Constat :

Les effectifs féminins sont inférieurs aux effectifs masculins, sur les catégories et/ou emplois suivants : magasinier, chauffeur et mécanicien.

L'employabilité de la personne est le seul critère de recrutement existant et basé uniquement sur les compétences et l'expérience. Il n'est appliqué aucune discrimination négative ou positive sur le sexe, l'âge ou l'origine des personnes.

Objectif de progression :

La SCARA rappelle qu'aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

Dans ce contexte, la SCARA s'engage à œuvrer pour une application concrète des principes énoncés ci-dessus et à assurer un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes à partir de critères strictement objectifs en lien exclusif avec les compétences et l'expérience requises pour tenir les postes de l'entreprise.

Actions à mettre en œuvre et indicateurs chiffrés associés :

Pour atteindre l'objectif défini, l'action suivante est mise en œuvre :

- Sensibilisation des acteurs du recrutement, le Comité de Direction, au principe de non-discrimination à l'embauche en raison du sexe ou de la situation de famille par la mise en place d'au moins une action de sensibilisation par an et par salarié concerné.

Indicateur chiffré associé : nombre de salariés, membre du Comité de Direction, et acteurs du recrutement, ayant suivi une action de sensibilisation au principe de non-discrimination à l'embauche en raison du sexe ou la situation de famille.

Article 2. 2 Elargir et adapter la formation professionnelle et améliorer la qualification

Constat :

Le nombre moyen d'heures de formation des femmes est égal à celui des hommes.

Objectif de progression :

La SCARA réaffirme sa volonté de privilégier l'égalité d'accès à la formation professionnelle afin de favoriser un traitement indifférencié entre les femmes et les hommes en matière de promotion et de rémunération.

Actions à mettre en œuvre et indicateurs chiffrés associés :

Pour atteindre l'objectif de progression, les actions suivantes sont mises en œuvre ;

- Maintenir le nombre moyen annuel d'heures de formation des femmes et des hommes pour un même poste.

Indicateur chiffré associé : nombre annuel d'heures de formation des femmes et des hommes au même poste.

- A l'occasion de l'entretien prévu à l'article L. 1225-57 du code de travail dont bénéficie tout salarié qui revient de congé parental d'éducation, examiner les besoins en formation au vue des évolutions du poste de travail et faire un compte rendu d'entretien pour tous les salariés reçus.

Indicateur chiffré associé : nombre de comptes rendus d'entretien réalisés dans le cadre de l'article L. 1225-57 du code du travail examinant les besoins de formation.

Article 2. 3 Renforcer l'égalité des chances par la promotion professionnelle et la gestion des carrières

Constat :

Les femmes ne sont pas bloquées, du fait de leur genre, lorsqu'il s'agit d'accéder à des postes à responsabilités.

Les compétences et l'expérience de la personne sont les seuls critères de promotion professionnelle au sein de la SCARA. Il n'est appliqué aucune discrimination négative ou positive sur le genre, l'âge ou l'origine des personnes.

Objectif de progression :

La SCARA rappelle la nécessité que les hommes et les femmes puissent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Actions à mettre en œuvre et indicateurs chiffrés associés :

Pour atteindre l'objectif ci-dessus, l'action suivante est mise en œuvre :

- Porter à la connaissance de tous les salariés les postes à pourvoir en interne, notamment ceux présentant des perspectives d'évolution professionnelle.

Indicateur chiffré associé : nombre de postes à pourvoir en interne ayant fait l'objet d'une diffusion par rapport au nombre de postes ouverts à candidature.

Article 2. 4 Conforter les politiques d'harmonisation en matière de classification et de rémunération

Constat :

Le rapprochement de la grille des emplois dans l'entreprise n'a pas permis de mettre en évidence une distorsion au principe d'égalité des salaires pour un même travail ou un travail de même nature entre les salariés femmes et les salariés hommes.

Objectif de progression :

Le plan d'action fixe l'objectif de conforter ce constat et les pratiques existantes dans l'entreprise.

Actions à mettre en œuvre et indicateurs chiffrés associés :

Pour respecter l'effectivité de cet objectif, les actions ci-après sont retenues :

- Mettre en place au moins un outil de mesures (type tableau de bord) garantissant, à l'embauche et pendant le déroulement de carrière, pour un même travail ou un travail de même nature, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Indicateur chiffré associé : nombre d'outils de mesure créés et actualisés pour garantir l'égalité salariale sur un même travail ou un travail de même nature.

- Sensibiliser le Comité de Direction, chargé de faire des propositions en matière de classification et d'évolution salariale à l'interdiction de discrimination salariale fondée sur le sexe, la situation familiale ou la grossesse par la mise en place d'actions de formation en organisant au moins une réunion de sensibilisation.

Indicateur chiffré associé : nombre de réunions de sensibilisation à destination du CODIR et % des salariés du CODIR ayant suivi une telle réunion.

Article 4 : Information des salariés et suivi du plan d'action

Le présent plan d'action sera mis à la disposition des salariés qui pourront le consulter sur le site internet et intranet de l'entreprise.

Il a été soumis préalablement à son adoption définitive à la consultation du Comité social et économique.

Article 5 : Durée du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une durée d'un an, pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026.

Article 6 : Dépôt

Ce plan d'action sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Arcis sur Aube, le 02 mars 2026

Céline GILLET
Directrice Générale