



**SOLUTIONS
DE CHAUFFAGE ET REFROIDISSEMENT
ELECTRIQUES POUR L'INDUSTRIE**

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME

Préambule

Au préalable, il est rappelé que la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a introduit un article L. 2242-5-1 dans le code du Travail, qui institue à l'égard des entreprises de cinquante salariés et plus une pénalité financière pour celles d'entre elles qui ne sont pas couvertes, au 1er janvier 2012, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action visé, selon le cas, à l'article L. 2323-47 du code du Travail.

La loi prévoit, par ailleurs, que le plan d'action fait suite à une analyse, qui doit permettre d'apprécier, pour chacune des catégories, la situation respective des femmes et des hommes au regard de huit domaines :

- L'embauche,
- La formation,
- La promotion professionnelle,
- La qualification,
- La classification,
- Les conditions de travail,
- La rémunération effective,
- L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Par ailleurs, le calcul de l'index égalité professionnelle de Vulcanic pour l'année 2022 (note 67/100), fait apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de la tranche d'âge et de la catégorie socio-professionnelle retenues dans ce calcul (voir ci-dessous) :

CSP H/F	Tranche d'âge	Rémunération moyenne HOMME	Rémunération moyenne FEMME	Ecart de rémunération moyen
Ouvrier	De 30 à 39 ans	23 595,43	20 563,48	12,8%
Ouvrier	De 40 à 49 ans	23 868,22	20 800,33	12,9%
Ouvrier	Sup à 50 ans	24 403,59	21 379,50	12,4%
Ingénieur et cadre	Sup à 50 ans	65 190,21	48 806,67	25,1%

Enfin, parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations en 2022, seule une femme est représentée.

Compte tenu de ce qui précède, il est convenu, en application des articles L. 2242-5-1 et R. 2242- 2 du code du Travail, tels qu'issus de la loi du 9 novembre 2010 et de son décret d'application, ce qui suit :



SOLUTIONS DE CHAUFFAGE ET REFROIDISSEMENT ELECTRIQUES POUR L'INDUSTRIE

Article I – Champ d'application

Les dispositions du présent plan d'action s'appliquent aux salariés des deux établissements de Vulcanic situés à Neuilly sur Marne (siège - 93) et à Saint Florentin (89).

Article II – Plan d'action arrêté, pour l'année 2023, en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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, 3 domaines d'action ont été retenus, parmi ceux figurant à l'article L.2323-47 du même code, pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

A – Rémunération Effective

Pour ce domaine, il est décidé de retenir, en application de l'article R.2242-2 du code du travail, un objectif de progression, ainsi que plusieurs actions et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif poursuivi.

Objectif de progression :

En matière de rémunération effective, l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant :

Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales.

Actions :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

- Fixer une enveloppe spécifique de rattrapage, en plus de l'enveloppe allouée pour les augmentations annuelles ;
- Contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions ;

Echéancier de l'action prévue : Mars 2024.

Indicateur chiffré :

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient l'indicateur chiffré suivant : Répartition des augmentations individuelles, par sexe et niveau de classification.

B - Formation

Pour ce domaine, il est décidé de retenir, en application de l'article R.2242-2 du code du travail, un objectif de progression, ainsi qu'une action et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif poursuivi.



SOLUTIONS DE CHAUFFAGE ET REFROIDISSEMENT ELECTRIQUES POUR L'INDUSTRIE

Objectif de progression :

Chez Vulcanic, les femmes représentent 100% des salariés à temps partiel, elles doivent donc être les premières bénéficiaires des droits à la formation. Ainsi, en matière de formation, l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant :

Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation.

Action :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

- Tous les salarié(e)s qui travaillent à mi-temps ou plus bénéficieront des mêmes droits sur leur compte personnel de formation (CPF) que les salariés à temps plein.

Echéancier de l'action prévue : Abondement du CPF en mars 2024.

Indicateur chiffré :

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient l'indicateur chiffré suivant : 100% des salariés à temps partiel ou plus bénéficieront d'un abondement total de leur CPF.

C – Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Pour ce domaine, il est décidé de retenir, en application de l'article R.2242-2 du code du travail, un objectif de progression, ainsi que plusieurs actions et un indicateur chiffré permettant d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif poursuivi.

Objectif de progression :

En matière d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, l'entreprise se fixe l'objectif de progression suivant :

Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés.

Action n° 1 :

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

- Améliorer les congés familiaux (congé proche aidant, congé paternité, congé parental non genré, congé pour violence domestique) : durée et rémunération à 100%.

Indicateurs chiffrés :

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient l'indicateur chiffré suivant : Durée moyenne des congés familiaux et maintien à 100% de la rémunération durant les congés familiaux.



**SOLUTIONS
DE CHAUFFAGE ET REFROIDISSEMENT
ELECTRIQUES POUR L'INDUSTRIE**

Action n° 2 :

- Lors de l'entretien annuel, prendre en compte la charge de travail et des difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

Indicateur chiffré :

Afin d'apprécier l'efficacité de l'action au regard de l'objectif fixé, l'entreprise retient l'indicateur chiffré suivant : 100% des entretiens annuels auront abordé ce thème.

III – Suivi

Ces indicateurs seront suivis chaque année et les résultats communiqués aux membres du CCSE pour suivi et éventuels ajustements.

Le bilan de ce plan d'action sera établi et présenté en CCSE en avril 2024.

IV – Communication

Un exemplaire de ce plan d'action est remis au secrétaire du CCSE, une copie est transmise et affichée sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet, un exemplaire original est adressé aux DIRECCTE de Seine-Saint-Denis et de l'Yonne.

Fait à Neuilly-sur-Marne, 22 novembre 2023

Chris Molnar
Président