

**Plan d'action unilatéral 2019
sur l'égalité professionnelle
entre les hommes et les femmes**

Préambule

Le présent plan d'action est établi en application :

- de l'article 99 de la loi du 9 janvier 2010 portant réforme des retraites, complété par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 et des circulaires d'applications du 28 octobre 2011 légales des articles,
- du décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Des modalités de l'accord du 16 novembre 2010 en faveur de l'égalité professionnelle dans la Convention collective nationale des commerces de gros.
- de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Par le présent plan qui s'inscrit dans le cadre des éléments précités, la Direction de la société Ouest Frais Distribution SAS :

- affirme que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.
- S'engage à poursuivre et améliorer la politique sociale mise en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en déployant 3 actions dans 4 domaines et en se dotant de modalités de suivi.

Article 1 : Diagnostic

Il a été préalablement établi un diagnostic sur la base des indicateurs du rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes réalisé annuellement.

Les éléments statistiques mis à disposition portent sur :

- 1) Les conditions générales d'emploi
 - les effectifs par sexe, type de contrat, direction, la pyramide des âges
 - la durée et l'organisation du travail
 - Les données sur les congés
 - les recrutements et départs
 - le positionnement et la qualification
 - la promotion professionnelle
- 2) la formation professionnelle
- 3) la rémunération

Les conclusions de l'analyse du rapport annuel 2018 s'inscrivent dans la continuité de celles de l'année précédente.

Article 2 : Les moyens particuliers d'action

Afin de maintenir et de renforcer la politique de mixité, il est décidé de porter une attention particulière dans quatre domaines : l'embauche, la formation, l'articulation de l'activité professionnelle et de l'exercice des responsabilités familiales, la rémunération effective.

2.1 : Renforcer la politique de mixité en matière de recrutement

Lors des recrutements, le service RH veillera à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi à pourvoir en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

Indicateur : Nombre d'appellations non discriminatoires / nombre de recrutements

Objectif : 100%

Lors des recrutements, le service RH veillera à la mixité des candidats dans la liste des candidats à rencontrer, une femme au minimum pour les métiers plutôt masculins et un homme pour les métiers plutôt féminins.

Indicateur : Avoir à compétences équivalentes au moins une personne du sexe le moins représenté dans le métier proposé dans la liste finale (3/4 candidats) pour 80% des offres à pourvoir en interne ou externe.

2.2: Adapter la formation professionnelle et améliorer la qualification.

La formation est un des moyens visant à favoriser l'égalité dans le déroulement des parcours professionnels entre les hommes et les femmes, par le maintien de l'employabilité et l'accès à de nouvelles qualifications.

Il est décidé lors de l'établissement du plan de formation de veiller au renforcement des actions de formation de nature à favoriser la mixité des emplois où l'un ou l'autre des sexes est sous-représenté.

Indicateur : Nombre d'heures de formation suivies par des femmes dans un secteur en sous représentation / Nombres d'heures de formation réalisées au sein du secteur concerné.

Objectif : Accroître de 10% le pourcentage

2.3: Améliorer l'articulation de l'activité professionnelle et de l'exercice des responsabilités familiales.

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes implique également la mise en place de mesures qui permettent aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie privée.

- Il sera organisé, à l'issue d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parentale, ou encore d'un congé de soutien familial d'une durée continue d'au moins 6 mois, à la demande du salarié, un entretien en vue de son orientation professionnel, visant notamment en cas de changement de méthode de travail ou de techniques, à déterminer les besoins en formation et à lui proposer, si nécessaire, un bilan de compétences.

Indicateur : Nombre d'entretien réalisé / Nombre de congés spécifiques précités.

Objectif : 100%

- Au titre de la solidarité familiale, il sera tout particulièrement étudié l'organisation du temps de travail au bénéfice d'un salarié dont un enfant souffre d'une pathologie grave lorsque le salarié en formule la demande et a épuisé toutes les autres possibilités instituées par la loi.

2.4: Conforter les politiques d'harmonisation en matière de rémunération.

Dans le cadre d'une politique de rémunération équitable, la Société Ouest Frais Distribution SAS, réaffirme que les salaires d'embauche à niveau de classification équivalente, doivent être strictement égaux entre les hommes et les femmes.

La Direction veillera à ce que des écarts ne se créent pas avec le temps. Les rémunérations doivent évoluer dans les mêmes conditions sur la base des compétences et des performances.

Indicateur : Nombre d'écarts de salaire constatés à l'embauche sur un poste / Nombre de salariés embauchés sur ce même poste

Objectif : 0%

Réduction des écarts de rémunération :

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise vérifiera les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer.

Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise fera de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Article 3 : Suivi de la mise en œuvre et de la réalisation des objectifs

Seront intégrés au rapport sur la situation économique de l'entreprise :

- Le bilan du plan d'action de l'année écoulée
- Les objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés

Ce rapport est soumis annuellement au Comité social et économique

Article 4: Dispositions générales

4.1 Champ d'application du plan

Le présent plan s'applique à l'ensemble de l'effectif de la société.

4.2 Dépôt - publicité

Ce plan a été mis en œuvre après consultation et avis du comité social et économique en date du 8 janvier 2019.

Conformément à l'article L 2242-3 du code du travail, une synthèse du plan d'action est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur notre site internet.

Le présent plan sera déposé auprès de la DIRECCTE, en deux exemplaires, dont une version sur support papier, et une version sur support électronique.

Fait à BOUFFERE, le 5 mars 2019

AUMAND Philippe

Président,

