

OPARIO
ZA de l'Étang
26780 CHÂTEAUNEUF-DU RHÔNE
Tél. 04 75 50 83 50

PLAN D'ACTION RELATIF AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION ET AUX MESURES CORRECTIVES SUITE A L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES POUR L'ANNEE 2024



OPARIO
ZA de l'Étang
26780 CHÂTEAUNEUF-DU RHÔNE
Tél. 04 75 50 83 50

PREAMBULE

L'index de l'égalité professionnelle a été instauré par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite avenir professionnel et son décret d'application n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

Cet index permet aux entreprises concernées d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes, par le biais de 4 indicateurs / 5 indicateurs, pour les entreprises de moins de 250 salariés :

- Écart de rémunération femmes / hommes : 40 points ;
- Écart de taux d'augmentations individuelles : 35 points ;
- Nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité : 15 points ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10 points ;

Le présent plan d'action est donc conclu en application des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail relatifs à la négociation obligatoire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement en vertu de l'article L. 1142-9-1 du Code du travail relatif à la fixation d'objectifs de progression en cas d'index égalité professionnelle femmes/hommes inférieur à 85/100.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi dite « Rixain » du 21 décembre 2021, de nouvelles obligations relatives à l'index égalité professionnelle pèsent sur les entreprises. Dorénavant, les entreprises ayant obtenu une note inférieure à 85 points, doivent fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte. Elles doivent également prévoir des mesures correctives en cas d'index inférieur à 75 points, pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

En l'occurrence, la société OPARIO a obtenu un score de 67/100 à l'index égalité professionnelle femmes/hommes 2024 au titre des données 2023. Ainsi, conformément aux dispositions légales et réglementaires, des objectifs de progression ainsi que des mesures correctives doivent être fixés.

ARTICLE 1 – OBJET DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action a pour objet de fixer des objectifs de progression ainsi que des mesures correctives pour l'année 2024 au titre de chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte dans le cadre de l'index égalité professionnelle femmes/hommes 2024 (au titre des données 2023).

Ces mesures doivent permettre à l'entreprise d'améliorer son niveau de résultat, démontrant ainsi l'engagement des parties dans la promotion de l'égalité professionnelle.

OPARIO
ZA de l'Étang
26780 CHÂTEAUNEUF-DU RHÔNE
Tél. 04 75 50 83 50

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan d'action est applicable à l'ensemble des salariés de la société OPARIO.

ARTICLE 3 – ETAT DES LIEUX

	Indicateur calculable (1=oui ; 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 – Écart de rémunération femmes / hommes (en%)	1	14,5	17	40	40
2- Écart de taux d'augmentations individuelles	1	5,5	35	35	35
3 – Nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité	1	100	15	15	15
4 – Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
TOTAL DES INDICATEURS CALCULABLES		67			100
INDEX (sur 100 points)		67			100

Au regard de ce qui précède et du score obtenu par OPARIO dans le cadre de l'index égalité professionnelle femmes/hommes 2024 au titre des données 2023, des objectifs de progression doivent être fixés et des mesures correctives doivent être prises pour les indicateurs au titre desquels la note maximale n'a pas été atteinte, à savoir :

- Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Indicateur 4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

OPARIO
ZA de l'Étang
26780 CHÂTEAUNEUF-DU RHÔNE
Tél. 04 75 50 83 50

ARTICLE 4 – OBJECTIFS DE PROGRESSION ET MESURES CORRECTIVES POUR 2024

Les objectifs de progression suivants sont convenus :

INDICATEUR	Note obtenue à l'index	Objectifs de progression	Action/ Mesures correctives
<p>Indicateur 1:</p> <p>Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes</p>	<p>17/40</p>	<p>Se rapprocher autant que possible de la note maximale en réduisant les écarts de rémunération entre femmes et hommes, actuellement constatés en faveur des hommes</p> <p>Objectif à atteindre en 2025: Se rapprocher de la note maximale de 40/40</p>	<p>Assurer l'équilibre des rémunérations à l'embauche : Garantir un niveau de classification et de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes à situation identique,</p> <p>Etudier sur la rémunération systématiquement réalisée par le service RH avant tout recrutement afin que le niveau de rémunération de base afférent au poste soit déterminé avant la diffusion de l'offre.</p> <p>Assurer l'égalité des rémunérations au cours de l'exécution du contrat de travail :</p> <p>Sensibiliser des managers sur les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, à l'occasion de chaque campagne de revalorisations salariales,</p> <p>Analyser des écarts de rémunération non justifiés par des éléments entre les femmes et les hommes à situation professionnelle identique et prises de mesures adaptées visant à la réduction de ces écarts.</p> <p>Mener chaque année une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre et par CSP, avec la création de tableaux de pilotages à partir des données de l'index. Des analyses seront ainsi conduites pour évaluer la progression et agir en conséquence.</p> <p>Formation et montée en compétences d'une partie de la population employée afin de les intégrer à la CSP AM et cadres => Identification claire et valorisation de certains métiers.</p>

OPARIO
ZA de l'Étang
26780 CHÂTEAUNEUF-DU RHÔNE
Tél. 04 75 50 83 50

<p>Indicateur 4 :</p> <p>Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations</p>	<p>0/10</p>	<p>Améliorer le nombre de salariés du genre sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations</p> <p>Objectif à atteindre en 2025 : Se rapprocher de la note maximale de 10/10</p>	<p>Veiller à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'accès aux fonctions à responsabilité et/ou d'encadrement que ce soit en termes de recrutement ou de promotion.</p> <p>Lors des revues de personnel, une attention particulière sera portée à la population féminine afin de détecter les potentiels et identifier les éventuelles évolutions sur des fonctions d'encadrement.</p> <p>Favoriser la mobilité interne (Groupe) par un nouveau process d'information des postes disponibles</p> <p>Réaliser un bilan d'évolution pour les salariées femmes ayant un profil évolutif et pouvant conduire à une prise de poste à responsabilités et donc à un salaire plus élevé.</p>
--	--------------------	---	---

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINALES

5.1 Durée et entrée en vigueur du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée, limitée à l'année 2024.

Conformément aux dispositions légales, il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de la DREETS.

A l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets de plein droit, soit au 31 décembre 2024.

5.2 Révision

Le présent plan d'action sera révisé en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de le remettre en cause et que la société OPARIO serait tenue d'appliquer.

Si un plan d'action de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions qu'elles modifient.

OPARIO
ZA de l'Étang
26780 CHÂTEAUNEUF-DU RHÔNE
Tél. 04 75 50 83 50

5.3 Publicité et formalités de dépôt

Le présent plan d'action sera affiché sur site dès le lendemain de sa signature, soit le 22 mars 2024.

En parallèle, il sera également déposé par voie électronique auprès de la DREETS compétente selon les règles prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail via la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail, dénommée « TéléPlan d'actions » (https://www.teleplan_d'actions.travail-emploi.gouv.fr).

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accord collectifs, les formalités de dépôt du présent plan d'action seront effectuées par le représentant légal de la Société.

Il sera également remis un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Il sera en outre anonymisé en vue de son dépôt dans la base des données numériques des plan d'actions collectifs.

Enfin, les objectifs de progression et les mesures correctives contenus dans le présent plan d'action seront également déposés sur le site dédié EGAPRO (<https://egapro.travail.gouv.fr>), conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Châteauneuf-du-Rhône, le 21 mars 2024

La société OPARIO

Le Directeur

Yves MRAKOVIC

