

# Plan d'action En faveur de l'égalité professionnelle Femme - Homme 2024

Conclu au sein de la Société NXTFOOD

Dont le siège social est situé 420 rue de Quiry 62490 Vitry en Artois,

Représentée par Madame Béatrice LEROY en sa qualité de Responsable des Ressources Humaines.

## En préambule, nous faisons ce constat :

Le présent plan d'action s'inscrit dans le prolongement de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et de son décret d'application du 7 juillet 2011, de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, du décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, de la loi Travail du 08 août 2016, des ordonnances dites Macron du 22 septembre 2017 ainsi que des obligations issues du Code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. Ce plan d'action témoigne de la volonté des parties de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, qu'elles considèrent comme élément majeur de performance et d'équilibre.

Même si le thème de l'égalité femmes-hommes dépasse le cadre de l'entreprise, les parties s'accordent pour considérer que l'entreprise a, à son niveau, une contribution à apporter dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent plan d'action vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise au travers, notamment, des thèmes suivants :

- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification
- La classification
- La rémunération effective
- L'articulation activité prof./exercice responsabilité familiale

Le présent plan d'action a également pour objectif de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Chaque année et au plus tard le 1er mars, Nxtfood, ayant atteint le seuil d'au moins 50 salariés, doit calculer et publier sur son site internet, de manière visible et lisible, la note globale  
Page 1 sur 8

de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

Ces informations doivent rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

La communication avec le détail des différents indicateurs a été présenté au Comité social et économique le 25 janvier 2024 et adressée à la Dreets sur site Egapro accompagnée du présent plan.

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 indicateurs, en l'espèce, l'entreprise embauchant moins 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Indicateurs	Note obtenue	Potentiel (note sur ..)
L'écart de rémunération femmes-hommes écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP	8	40
L'écart de répartition des augmentations individuelles	35	35
Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,	15	15
La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

NC : L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),	35	35
--	----	----

En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Nxtfood ayant atteint la note de 63, la Direction a réfléchi à ce plan d'amélioration.

## Diagnostic : analyse approfondie de l'Index de l'égalité femmes-hommes :

Au sein de la société NXTFOOD, sont Identifiés comme représentant un axe d'amélioration les domaines nécessitant une amélioration l'indicateur se rapportant à :

- L'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP femmes-hommes

Sur ce point, en amont il nous semble important de revenir sur la construction de ce premier indicateur de l'index qui nous est particulièrement défavorable.

En effet, cette dernière repose sur le rapprochement de panel de salarié. Toutefois, les effectifs de la société ne sont pas assez représentatifs pour permettre une comparaison de nos salariés par coefficient.

A 1% près (41% vs 40%) nous devons tout de même calculer cet indicateur mais à partir d'une méthodologie différente. En effet, nous rentrons dans les modalités du second mode de calcul consistant à comparer les salariés par CSP : ouvriers / employés / Techniciens et agent de maîtrise / ingénieur et cadre et par tranche d'âge en parallèle. Ce système nous amène à opérer une comparaison entre des postes qui ne sont pas comparables.

Ainsi, sur l'ensemble des catégories seules deux sont valables : les cadres et ingénieurs de moins de 30 ans et la tranche d'âge de 30 à 40 ans avec une comparaison d'emplois totalement différents et in fine non comparables en prenant par exemple certains membres du comité de direction comparé à des ingénieurs juniors, membres de son service

Le système de calcul nous contraint à comparer des populations non comparables.

- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les autres indicateurs ayant tous les deux bénéficié d'une note maximale ne sont nécessiteront pas de mesures particulières. Nous prenons l'engagement de maintenir nos efforts pour pérenniser ces résultats sur ces indicateurs.

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

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des collaborateurs travaillant au sein de l'entreprise.

## Article 2 : Affirmation du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

Au travers notamment du présent plan d'action, NXTFOOD réaffirme son attachement au principe général de non-discrimination ainsi qu'au principe d'égalité entre les femmes et les hommes et dénonce tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salarié(e)s.

Dans le respect de ce principe, la situation de chaque collaborateur est considérée sur la base d'éléments objectifs et en particulier indépendants de tout critère lié au sexe.

La Société reconnaît que les dispositions mises en œuvre par le présent plan d'action sont des mesures temporaires, dont certaines sont prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et qu'à ce titre elles ne peuvent être qualifiées de mesures discriminantes en application de l'article L. 1142-4 du Code du travail.

## Article 3 : La formation

La formation constitue un outil favorisant la réduction des inégalités.

Au même titre que l'expérience professionnelle, la formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications.

La société réaffirme sa volonté d'améliorer l'accès aux formations professionnelles des salarié(e)s qui ont dû s'absenter longuement du fait du congé maternité ou parental.

Objectif de progression : Favoriser la formation des salarié(e)s après un congé maternité / d'adoption / congé parental d'éducation.

Action : Création d'un budget spécifique supplémentaire pour le financement des actions de formation identifiées lors d'un entretien entre le/la salarié(e) et son supérieur hiérarchique.

Indicateur chiffré : 100% des salarié(e)s de retour de congé maternité/d'adoption/congé parental d'éducation ont bénéficié de l'action de formation identifiée lors de l'entretien qu'ils/elles ont eu avec leur supérieur hiérarchique

Evaluation du coût des actions : Montant du budget spécifique supplémentaire :

750€ pour la formation gestion de projet pour la salariée revenue de congé maternité en cette année  
1000€ pour la formation à venir pour les salariées qui seraient susceptibles de revenir de congé maternité sur la période.

## Article 4 : La promotion professionnelle

Les évolutions professionnelles (changements de coefficient, de catégories professionnelles, accès à un niveau de responsabilité supérieur...) sont uniquement basées sur les compétences exercées et les résultats obtenus sans tenir compte d'autres caractéristiques. L'application de ce principe doit conduire à assurer une égalité des chances et de traitement au bénéfice des salariés.

L'entreprise s'engage à ce qu'en matière professionnelle, le congé de maternité, d'adoption, le congé parental d'éducation et le congé de paternité ne pénalisent pas les salarié(e)s dans leur vie professionnelle.

Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement. Son évolution professionnelle dépend de ses intérêts et de ses motivations, de ses efforts et de ses résultats mais également des opportunités d'évolution dans l'entreprise.

Objectif de progression : Briser le plafond de verre.

Action : Afin de favoriser l'accès des salariées aux emplois de niveau supérieur, l'entreprise tient compte dans le processus décisionnel :

- de l'adéquation des profils, des compétences et de l'efficacité des salariés avec les exigences du poste à pourvoir
- de la proportion des effectifs par sexe constatée dans l'emploi.

Indicateur chiffré : Au terme de la période d'application du présent accord, nous valoriserons la promotion interne des femmes à hauteur de 65% des promotions.

Evaluation du coût des actions : + 8 % du cout salarial en moyenne par collaboratrice concernée.

## Article 5 : La classification

Les parties rappellent qu'aucune mesure en matière de classification ne peut être prise en considération du sexe.

Objectif de progression : S'assurer que le système de classification assure le respect de l'égalité professionnelle.

Action : Procéder à une analyse permettant de valider que le système de classification est mis en œuvre dans l'entreprise en assurant le respect de l'égalité professionnelle pour des postes identiques.

Indicateur chiffré : Nombre de postes validés par rapport au nombre total de postes = 100% soit 54.

Evaluation du coût des actions : 31 heures de travail pour le service RH = 1300 €

## Article 6 : La rémunération effective

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

En application de ce principe, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle et de compétence, le salaire de base doit être identique entre les salarié(e)s concerné(e)s.

Lorsqu'à situation identique, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action spécifique correctrice doit être engagée.

Objectif de progression : Réduction des écarts significatifs de rémunération constatés dans l'entreprise.

Action : Attribution des augmentations priorisée pour les femmes destinée à résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à compétences, qualifications, expérience professionnelles égales.

Indicateur chiffré : Hors Codir et production plus de 65 % du budget des augmentations consacrées aux femmes (8 femmes et 4 hommes).

NB : Au niveau de la production tous les opérateurs et conducteurs présents dans nos effectifs au 01/01/2024 ont bénéficié d'une augmentation de 3% de manière uniforme.

Evaluation du coût des actions : montant de l'enveloppe = 54 000 €

## Article 7 : L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Les parties signataires souhaitent que soit recherché, dans les organisations d'entreprise, un meilleur équilibre entre vie professionnelle d'une part et vie privée et familiale d'autre part.

L'entreprise cherche ainsi à développer des solutions permettant de concilier vie professionnelle et privée et familiale.

Objectif de progression : Favoriser la prise en compte de la parentalité des salariés de l'entreprise.

Action : Veiller à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels : sauf cas exceptionnels, les réunions seront planifiées pendant les horaires de travail, ni avant 9h ni après 18h.

Indicateur chiffré : 95% des réunions doivent être comprises dans cette tranche horaire

Evaluation du coût des actions : négligeable

## Article 8 : Communication et sensibilisation de tous les salariés

Pour assurer la promotion et la progression des principes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de tous les salariés, le présent plan d'action et les mesures qu'il prévoit font l'objet d'une large diffusion.

En suivant ce plan d'action en faisant en sorte d'impliquer l'ensemble de nos collaborateurs et en adoptant une approche proactive et engagée, nous pensons pouvoir améliorer significativement notre Index de l'égalité femmes-hommes et créer un environnement de travail plus équitable et inclusif pour tous nos employés.

## Article 09 : Date d'application et durée du plan d'action

Les dispositions du présent plan d'action prennent effet à compter du 1er février 2024 pour une durée d'un an.

## Article 10 : Dépôt et publicité du plan d'action

Le plan a été soumis à consultation du CSE en date du 05 avril 2024.

Le présent plan d'action sera déposé par le représentant légal de l'entreprise :

- Sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail en version intégrale et anonymisée (version du texte de laquelle sera supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques) (à titre informatif, à ce jour [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr))
- Au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes en 1 exemplaire.

Le texte du présent plan d'action est également affiché dans l'entreprise aux endroits habituels.

Fait à Vitry en Artois, le 08 avril 2024

En trois exemplaires originaux

Madame Béatrice LEROY  
Responsable Ressources Humaines

