

Sont présents :

- ✓ Le représentant du personnel : Nathalie BROSSARD (titulaire), Sonia EVEILLARD (suppléante)
- ✓ Le représentant de la direction : Olivier MAS

Sont absents :

- ✓ Le représentant du personnel : Jennifer GREMY (titulaire)

1. Approbation du compte-rendu de la réunion précédente

- Le compte rendu du 13-03-2024 est approuvé par un vote par 2 voix pour sur 2 voix.

2. Présentation pour avis du projet d'action égalité femmes-hommes

- La Direction présente le projet d'action égalité femmes-hommes, celui-ci est annexé au compte rendu.

Le CSE émet un avis favorable par un vote par 2 voix pour sur 2 voix

3. Présentation de l'enquête sociale 2023

- La Direction présente l'enquête sociale et les axes de progression à savoir la reconnaissance, les conditions de travail, les relations, l'isolement, la liberté d'expression, la connaissance des valeurs.

4. Point sur le transfert du fonds de commerce de l'agence du Mans vers Chrome 37 : A quelle date ? Quand seront informés les clients ? ...

- Le transfert est prévu le 1^{er} mai 2024, les clients seront prochainement informés.

Date de la prochaine réunion : 29/05/2024 à 14h00.

Signature du secrétaire CSE



Signature
du représentant de la Direction



PLAN D'ACTION EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise, est mis en place le présent plan d'action.

1. DIAGNOSTIC

Est présenté au CSE lors de la réunion du 19.04.2024 :

Moyenne de Taux horaire	F	H	Total général
30-39	12,16		12,16
40-49	12,39	13,52	12,62
>50	12,93	11,92	12,86
>30	11,66	12,11	11,77
Total général	12,29	12,56	12,33

Nombre de Matricule	F	H	Total général
30-39	14		14
40-49	12	3	15
>50	15	1	16
>30	14	5	19
Total général	55	9	64

Moyenne de Taux horaire	F	H	Total général
AQS1A	11,92	11,92	11,92
AQS3A	11,92	12,71	12,32
ASCA	11,75	11,83	11,76
ASCSA			11,86
ASPA	11,65	11,66	11,65
ATQS1A			13,65
CA1			23,89
CE3	14,50	16,11	15,31
EA3			16,52
MP1			14,97
MP4			19,81
Total général	12,29	12,56	12,33

Total	F	H	Total général
Catégorie			
AQS1A	3	1	4
AQS3A	1	1	2
ASCA	25	2	27
ASCSA	1		1
ASPA	20	3	23
ATQS1A		1	1
CA1	1		1
CE3	1	1	2
EA3	1		1
MP1	1		1
MP4	1		1
Total général	55	9	64

Temps partiel

Moyenne de Heures annuelles travaillées		F	H	Total général
ASCA		623,10	1 335,75	654,09
ASCSA		1 121,43		1 121,43
ASPA		620,08	707,12	633,14
EA3		110,00		110,00
Total général		621,49	864,28	643,07

Temps plein

Moyenne de Heures annuelles travaillées		F	H	Total général
AQS1A		1 133,32	42,00	860,49
AQS3A		1 820,04	38,50	929,27
ASCA		120,57	709,92	267,91
ASPA		1 248,20		1 248,20
ATQS1A			182,01	182,01
CA1		266,52		266,52
CE3		4,00	147,01	75,51
MP1		123,66		123,66
MP4		5,50		5,50
Total général		694,71	223,89	570,81

Les rémunérations sont équitables sur la principale catégorie et seront lissées sur 2024 grâce aux mises à jour salariales. La principale différence sur la population globale vient des fonctions occupées par chaque sexe, la population masculine étant la seule représentée dans les techniciens dont les salaires sont supérieurs conventionnellement aux agents de service. La population féminine reste majoritaire dans les fonctions administratives et management.

Les collaborateurs pris en compte pour l'analyse sont de l'ensemble de l'année 2023, ayant travaillé dans l'année et ayant plus d'un mois d'ancienneté.

Les résultats ont été légèrement défavorables en matière de formation :

Nombre mensuel moyen de salariés au cours de l'année (ETP) : **26,61**

Nombre de salariés, de stagiaires et d'heures de stage de formation

	Nombre total de salariés au 31/12/2022		Nombre de salariés en formation		Nombre d'heures de formation	Nombre de salariés ayant bénéficié du CPF par l'intermédiaire de l'employeur
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Ouvriers	9	51	0	2	14	0
Employés	0	1	0	1	14	0
Techniciens, agents de maîtrise	0	2	0	1	7	0
Cadres	0	1	0	0	0	0
Total	9	55	0	4	35	0

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation : **0**

Durée des actions liées aux périodes de professionnalisation (nombre total d' **0**

% hommes formés : **0%**

% femmes formés : **9%**

- En 2023, 9 % de l'effectif féminin a bénéficié d'une formation contre 0 % de l'effectif masculin.

2. CRITERES RETENUS POUR LE PLAN D'ACTION 2024

Compte tenu du diagnostic mis à jour et des résultats obtenus en 2023, et afin de réajuster l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, au sein des différentes qualifications dans l'entreprise, il est proposé de continuer à travailler sur les critères suivants :

- ✓ Analyse des différences de rémunération et étude du rééquilibrage par lissage des rémunérations
- ✓ Evolution des agents : pour tendre vers une représentativité égale des hommes et des femmes au sein des différentes classifications :
 - Agents de services
 - Techniciens
 - Administratifs et responsables
- ✓ Embauche : pour aider à l'équilibre du premier critère, lorsque les actions de promotion interne ou de reclassification seront insuffisantes.
- ✓ Formation : lancer une nouvelle vague de formations sur le recyclage, pour toucher plus la population féminine.

3. PLAN D'ACTION

Objectif de progression	Actions pour atteindre ces objectifs	Indicateurs																				
Classification																						
Accroître la part des femmes dans les postes à responsabilité	Promouvoir les demandes de promotions internes et les accompagner des formations correspondantes	Nombre de demandes d'évolution																				
Embauche																						
Accroître de 5 points dans chaque classification la part du genre sous-représenté	Dans la mesure du possible (à savoir au minimum l'existence de 2 candidatures du genre à promouvoir, recevoir en entretien autant d'hommes que de femmes et choisir – en cas de compétence équivalente – une personne du genre sous représenté	Nombre d'entretiens où ces conditions ont pu être réunies																				
Formation																						
Augmenter le nombre de femmes formées	Lister l'ensemble du personnel pour avoir une démarche active et personnalisée de promotion de la formation	Nombre de femmes formées																				
Temps pleins / Temps partiel																						
Augmenter le nombre de femmes en temps complet et le temps moyen de travail	Favoriser l'affectation des chantiers à pourvoir aux agents féminines déjà en poste et augmenter les effectifs de polyvalentes avec des recrues féminines Suivi mensuel en CoPil	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">Critères</th> <th style="width: 10%;">2021</th> <th style="width: 10%;">2022</th> <th style="width: 10%;">2023</th> <th style="width: 10%;">Obj 20</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Part temps plein / temps partiel</td> <td>20,93%</td> <td></td> <td>29,00%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Temps moyen de travail</td> <td>81,18</td> <td></td> <td>96,53</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>+ de 100 heures mensuelles</td> <td>37,21%</td> <td></td> <td>80,00%</td> <td>82%</td> </tr> </tbody> </table>	Critères	2021	2022	2023	Obj 20	Part temps plein / temps partiel	20,93%		29,00%	30%	Temps moyen de travail	81,18		96,53	98	+ de 100 heures mensuelles	37,21%		80,00%	82%
Critères	2021	2022	2023	Obj 20																		
Part temps plein / temps partiel	20,93%		29,00%	30%																		
Temps moyen de travail	81,18		96,53	98																		
+ de 100 heures mensuelles	37,21%		80,00%	82%																		

Fait à La Ferté Bernard, le 19/04/2024


Signature
 du représentant de la Direction