

# Plan d'action portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des Papeteries du Léman (PDL)

## Préambule :

La dernière Négociation Annuelle Obligatoire engagée au sein de la société Papeteries du Léman (PDL) n'ayant pas permis d'aboutir à la formalisation d'un accord portant sur le « bloc n°2 » relatif à « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail », et les Papeteries du Léman (PDL) étant convaincues que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur de performance, d'équilibre social et de modernité, la société souhaite, à travers le présent plan d'action, s'engager à tout mettre en œuvre afin de tendre au plus vite vers l'égalité susmentionnée.

Elle souhaite donc, dans le respect des dispositions légales, préciser les moyens qui lui seront propres afin d'anticiper, déterminer et fixer ses objectifs spécifiques pour préserver cette égalité en son sein.

## La société Papeteries du Léman (PDL) réaffirme sa volonté :

- de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes,
- de combattre les préjugés et la différence de traitement en considération du sexe et,
- de mettre en œuvre les actions correctives sur d'éventuelles inégalités constatées.

Afin d'y parvenir, et au regard de la réglementation applicable aux entreprises de moins de 300 salariés, nous devons fixer des objectifs de progression dans au moins trois des neuf domaines suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale, dont la rémunération effective.

## 1- Contexte - évolution du cadre juridique

Le présent plan s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018, complétées par le décret du 8 janvier 2019, PDL a publié l'Index de l'égalité professionnelle ; cet Index permet notamment aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Qu'est-ce que l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale 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.

Les entreprises doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité Social et Economique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

L'Index, sur **100 points**, est composé de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La plupart des données à prendre en compte figurent dans la base de données économiques, sociales et environnementales des entreprises (BDESE).

L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés au 1<sup>er</sup> mars 2020.

#### À compter de 2022 :

- ▶ En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- ▶ En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

En cas de non-publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle**.

Cette pénalité peut également être appliquée aux entreprises bénéficiaires du Plan de relance en l'absence de fixation d'objectifs de progression pour chacun des indicateurs, ou en l'absence de publication de ces objectifs et des mesures de correction qu'elles ont dû définir.

Depuis 2020, et conformément aux dispositions légales, les Papeteries du Léman (PDL) calculent l'index et le publient.

Pour mémoire, les résultats ont été les suivants :

- ▶ **01/03/2020** : index incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables était inférieur à 75.
- ▶ **01/03/2021** : **77 (indicateur 1** – d'écart de rémunération : 27/40 – **indicateur 2** – d'écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35 – **indicateur 3** – pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15 et **indicateur 4** – nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10).

- ▶ **01/03/2022 : 78** (indicateur 1 – d'écart de rémunération : **31/40** – **indicateur 2** – d'écart de taux d'augmentations individuelles : **35/35** – **indicateur 3** – pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : incalculable et **indicateur 4** – nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **0/10**, soit un total de 66 points sur 85 ramené à **78** sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité).
- ▶ **01/03/2024 : 86** (indicateur 1 – d'écart de rémunération : **36/40** – **indicateur 2** – d'écart de taux d'augmentations individuelles : **35/35** – **indicateur 3** – pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : **15/15** et **indicateur 4** – nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **0/10**).

## 2- Diagnostic :

Depuis de nombreuses années, au sein des Papeteries du Léman (PDL), il a été partagé notamment avec les représentants du personnel, le constat d'un déséquilibre entre femmes et hommes dans les effectifs.

A titre d'exemple :

- ▶ Au **31/12/2019**, la proportion globale (toutes Catégories Sociales Professionnelles (CSP) confondues) de femmes était de **15,9%** soit 38 femmes pour 201 hommes. Dans le secteur dit de la production, cette proportion était de 1,6% soit 2 femmes pour 119 hommes.
- ▶ Au **31/12/2020**, la proportion globale était de **16,7%** soit 41 femmes pour 205 hommes, et pour le secteur de production de 3,3% soit 4 femmes pour 118 hommes.
- ▶ Au **31/12/2021**, la proportion globale était de **17,2%** soit 41 femmes pour 197 hommes, et pour le secteur production de 5,0% soit 6 femmes pour 113 hommes.
- ▶ Au **31/12/2022**, la proportion globale est de **17,7%** soit 43 femmes pour 200 hommes, et pour le secteur production de 7,2% soit 9 femmes pour 116 hommes.
- ▶ Au **31/12/2023**, la proportion globale est de **17,1%** soit 41 femmes pour 199 hommes, et pour le secteur production de 5,9% soit 7 femmes pour 111 hommes.

☞ *L'observatoire des métiers de l'industrie du papier carton part du constat en juillet 2017 que les femmes **sont moins représentées dans notre industrie que dans le reste de l'industrie**, précisant qu'au niveau national, l'industrie du papier-carton se révèle plus masculine que dans le reste de l'industrie, avec 87 % d'hommes.*

Nous constatons que l'ensemble des critères « embauche, salaires, qualification » mis à égalité entre les femmes et les hommes, ne satisfont pas à rendre suffisamment attractifs nos postes de travail au sein d'une industrie dite « lourde » (avec de nombreuses contraintes notamment liées à l'environnement de travail : chaleur, bruit, humidité, contraintes posturales et physiques, ...), comprenant également le travail en faction selon des rythmes de travail continus 5/8 ou semi-continus 3/8.

Si l'effectif des Papeteries du Léman (PDL) est à **82,9 % masculin**, il convient de rappeler que cet état de fait (et donc que la faiblesse de l'emploi des femmes dans notre industrie), résulte non seulement des spécificités de notre activité mais également pour partie de :

- La loi du 2 novembre 1892 reprise par l'article L.213 du Code du travail qui instaurait un principe général d'interdiction de tout travail de nuit aux femmes.

- La fin de l'interdiction du travail de nuit des femmes qui reste relativement récente (loi n2001-397 du 9 mai 2001).

Comme démontré ci-dessus, la part du personnel féminin du site a progressé de 15,9% à 17,1% entre 2019 et 2023.

Notons que plus précisément, la production (historiquement 100% masculine) compte, à date de rédaction du présent plan d'action, pas moins de **7** femmes au sein de ses effectifs, réparties comme suit :

- ✓ **1** femme au poste de Coordinateur de Production – statut « Cadre » ;
- ✓ Mini-Usine 3 & Usine à Pâtes : **1** femme sur un poste d'Aide-Trancheur ;
- ✓ Mini-Usine 4 & Atelier de Transformation : **1** femme sur un poste de Rebobineur-Massicotier ;
- ✓ Mini-Usine 6 : **1** femme sur un poste de Sécheur – **1** femme sur un poste d'Aide-Trancheur et **1** femme sur un poste de Laborantin et **1** femme sur un poste de Remplaçante.

Etat de fait démontrant, s'il en était nécessaire, la forte volonté des Papeteries du Léman d'intégrer davantage de personnel féminin au sein de ses effectifs notamment de production, historiquement 100% masculins.

Par ailleurs, concernant les écarts de rémunération constatés par rapport aux 4 catégories socio-professionnelles « prédéfinies » par les textes, à savoir : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, et compte-tenu de notre spécificité dite d'industrie lourde (avec des cycles de travail particuliers dits de régimes continus ou semi-continus) intégrant des structures de rémunération relativement « atypiques » (liées à des historiques mais également à des accords de mensualisation et de lissage des rémunérations), il est à noter qu'il a été tenté (sans succès malheureusement, et ce malgré le questionnement adressé aux services de l'état compétents) à travers un groupe de travail composé, entre autres, de membres du CSE et de « l'experte » paie des Papeteries du Léman (PDL), de définir des catégories plus objectives visant à atténuer l'impact des « spécificités » rappelées ci-dessus qui, à date, sont amener à fausser de manière relativement significative les résultats de l'indicateur n°1 dit « d'écart de rémunération ».

### **3- Plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes :**

Au regard des éléments partagés ci-dessus, de l'évolution de l'Index de l'égalité professionnelle sur les dernières années et des résultats liés au précédent plan d'action, il apparaît que les domaines d'actions choisis étaient en adéquation avec nos besoins.

Aussi, nous souhaitons reconduire, pour les 12 prochains mois, les mêmes domaines d'action que ceux choisis lors de la rédaction du précédent plan d'action, à savoir :

1. le recrutement (impact potentiel « direct » sur l'indicateur 1 – d'écart de rémunération et 4 - nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'Index de l'égalité professionnelle) ;
2. la rémunération effective (impact potentiel « direct » sur l'indicateur 1 – d'écart de rémunération de l'Index de l'égalité professionnelle) ;
3. la qualification / le développement des compétences (impact sur l'attractivité des Papeteries du Léman (PDL) et donc sur le recrutement) ;
4. la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) (impact sur l'attractivité des Papeteries du Léman (PDL) et donc sur le recrutement).

### 3.1- Le recrutement :

#### 3.1-1. Objectif :

- ❖ Poursuivre, **tout en prenant en compte à la fois le respect des dispositions relatives aux luttes contre toutes formes de discrimination notamment en matière de recrutement mais également le contexte du marché de l'emploi**, la démarche déjà initiée depuis 2020 de féminisation des effectifs au sein des Papeteries du Léman (PDL) ; et ce, avec un « focus » particulier sur les catégories socio-professionnelles des « ouvriers » et des « ingénieurs et cadres ».

Ce « focus » a pour objet d'impacter directement les indicateurs n°1 dit « d'écart de rémunération » et n°4 dit « du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations » de l'Index de l'égalité professionnelle.

#### 3.1-2. Indicateur :

- ❖ L'évolution du nombre de salariés du sexe féminin au 31 décembre de chaque année au sein des Papeteries du Léman (PDL) au niveau global mais avec une attention particulière sur les catégories sociales-professionnelles « ouvriers » et « ingénieurs et cadres ».

Année	2019			2020			2021			2022			2023		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Ouvriers	127	2	129	124	5	129	117	7	124	119	8	127	113	6	119
%	98,45%	1,55%	100,00%	96,12%	3,88%	100,00%	94,35%	5,65%	100,00%	93,70%	6,30%	100,00%	94,96%	5,04%	100,00%
Employés	2	5	7	2	5	7	1	4	5	1	3	4	4	4	8
%	28,57%	71,43%	100,00%	28,57%	71,43%	100,00%	20,00%	80,00%	100,00%	25,00%	75,00%	100,00%	50,00%	50,00%	100,00%
Techniciens et Agents de Maîtrise	47	24	71	52	24	76	53	22	75	57	23	80	58	22	80
%	66,20%	33,80%	100,00%	68,42%	31,58%	100,00%	70,67%	29,33%	100,00%	71,25%	28,75%	100,00%	72,50%	27,50%	100,00%
Ingénieurs et cadres	25	7	32	27	7	34	26	8	34	23	9	32	25	9	34
%	78,13%	21,88%	100,00%	79,41%	20,59%	100,00%	76,47%	23,53%	100,00%	71,88%	28,13%	100,00%	73,53%	26,47%	100,00%
Total	201	38	239	205	41	246	197	41	238	200	43	243	200	41	241
%	84,10%	15,90%	100,00%	83,33%	16,67%	100,00%	82,77%	17,23%	100,00%	82,30%	17,70%	100,00%	82,99%	17,01%	100,00%

X En hausse par rapport à l'année précédente  
Y En baisse par rapport à l'année précédente

#### 3.1-3. Action(s) :

- ❖ Afin d'assurer un meilleur « équilibre » des femmes et des hommes dans l'effectif de l'entreprise à l'occasion des recrutements, il est convenu de s'assurer que pour **100%** des offres d'emploi, les intitulés ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée et les rendent accessibles et attractives tant aux femmes qu'aux hommes.

Le processus de recrutement est identique que le candidat soit du sexe féminin ou masculin.

Ce processus est présenté à chaque candidat de manière transparente. Les Papeteries du Léman (PDL) garantissent l'application des mêmes critères de sélection et de recrutement pour les femmes et les hommes, strictement fondés sur l'adéquation entre le profil recherché au regard des compétences, de l'expérience professionnelle, de la nature du (ou des) diplôme(s) détenu(s), des perspectives d'évolution de la personne candidatant ; et ce, sans distinction d'aucune sorte, notamment liée au sexe.

### 3.1-4. L'impact potentiel sur l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- ❖ Par rapport à l'indicateur n°1 dit « d'écart de rémunération », l'augmentation du nombre de femmes dans la catégorie socio-professionnelle « ouvriers » (mais également dans celle des « ingénieurs et cadres » de 30 à 39 ans) permettrait d'avoir un nombre de groupes « valides » plus important et ainsi de réduire l'écart pondéré de l'ensemble des salariés.
- ❖ Par rapport à l'indicateur n°4 dit « du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations », l'augmentation de la proportion de femmes dans la catégorie socio-professionnelle « ingénieurs et cadres » permettrait à terme, et en fonction de leur évolution, d'en intégrer plus dans la « strate » des 10 plus hautes rémunérations, et donc, d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous-représenté qui est actuellement à 0 pour le sexe féminin.

### 3.2- La rémunération effective :

En préambule de ce « chapitre », il est rappelé que faute d'avoir pu faire « homologuer », pour l'indicateur n°1 dit « d'écart de rémunération », des catégories plus objectives conformes aux dispositions légales et en phase avec les spécificités de rémunération liées à notre activité et appliquées au sein de l'entreprise, les Papeteries du Léman (PDL) vont néanmoins poursuivre le travail déjà engagé relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Cela étant, les catégories socio-professionnelles actuelles pouvant englober de grandes disparités d'emplois (notamment chez les techniciens et chez les ingénieurs et cadres) et donc des travaux de valeur « inégale » ou pas forcément comparable, il ne sera pas possible en l'état actuel de la catégorisation d'annuler complètement tout écart.

#### 3.2-1. Un objectif :

- ❖ Poursuivre, **tout en prenant en compte les spécificités de rémunération liées à notre activité et appliquées au sein des Papeteries du Léman (PDL)**, la démarche déjà initiée depuis plusieurs années visant à réduire les écarts de rémunération dans un premier temps au sein des « sous-catégories » socio-professionnelles considérées comme objectives aux Papeteries du Léman (ex. : CSP « techniciens » de la filière dite « technique » par comparaison à ceux de la filière dite « administrative »), voire les annihiler comme c'est déjà le cas pour la catégorie « ouvriers » du secteur « production ».

Par la suite, réduire autant que cela est possible les écarts entre les femmes et les hommes à l'intérieur des catégories socio-professionnelles servant au calcul de l'indicateur n°1 dit « d'écart de rémunération ».

#### 3.2-2. Un indicateur :

- ❖ L'évolution des écarts de rémunération moyenne constatés par tranche d'âge dans les catégories socio-professionnelles retenues pour le calcul de l'indicateur n°1 dit « d'écart de rémunération » de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes.

		Données 2020	Données 2021	Données 2022	Données 2023
catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	Ecart de rémunération moyenne			
ouvriers	moins de 30 ans		5,7%	0,0%	
	30 à 39 ans	-6,2%	-5,3%	2,0%	-0,4%
	40 à 49 ans	2,1%	7,6%	6,8%	8,0%
	50 ans et plus		-2,6%	2,3%	2,9%
employés	moins de 30 ans				
	30 à 39 ans				
	40 à 49 ans				
	50 ans et plus	19,9%			
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	7,1%	10,7%	10,8%	2,7%
	30 à 39 ans	17,1%	8,6%	7,1%	5,5%
	40 à 49 ans	15,8%	10,7%	10,6%	9,5%
	50 ans et plus	17,8%	14,8%	13,2%	10,2%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans				
	30 à 39 ans		25,9%	1,3%	-33,2%
	40 à 49 ans	9,2%	8,0%	11,6%	3,5%
	50 ans et plus	29,6%	21,5%	25,0%	16,7%
ensemble des salariés		10,1%	-0,5%	1,8%	-8,8%

% négatif = écart en faveur du personnel féminin

Cellule verte = réduction (dans le temps par rapport à 2020) de l'écart défavorable au personnel féminin

Cellule rouge = écart croissant en faveur du personnel masculin

### 3.2-3. Action(s) :

- ❖ Egalité à l'embauche : afin de progresser sur la réduction des écarts de rémunération, il est vérifié, dès le processus d'embauche, qu'à compétences et expériences équivalentes, et quel que soit le sexe, la rémunération des nouveaux entrants est conforme à la grille de rémunération en vigueur par rapport au poste occupé.
- ❖ Egalité de rémunération tout au long du parcours professionnel : afin de pérenniser dans le temps le processus visant à l'égalité de rémunération tout au long du déroulement de carrière, il est réalisé annuellement une « revue des rémunérations » de l'ensemble des collaborateurs / collaboratrices des Papeteries du Léman (PDL), afin de vérifier que, à compétences et expériences équivalentes, **pour un même travail (ou pour un travail de valeur égale)** la rémunération des personnes est conforme et qu'il n'existe pas de disparité liée notamment au sexe de la personne.

### 3.2-4. L'impact potentiel sur l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- ❖ Par rapport à l'indicateur n°1 dit « d'écart de rémunération », la réduction des écarts de rémunération dans les catégories permettrait de réduire l'écart pondéré de l'ensemble des salariés comme cela a été le cas entre 2020 et 2023, cet écart étant passé d'un écart favorable au personnel masculin en **2020 (+10,1%)** à un écart favorable au personnel féminin en **2023 (-8,8%)**.

### 3.3- La qualification / le développement des compétences :

Les Papeteries du Léman (PDL) rappellent que la formation professionnelle est un outil majeur du développement des compétences, à ce titre l'entreprise s'engage à poursuivre la montée en qualification de ses collaborateurs / collaboratrices à travers le développement de leurs compétences élément clé dans le cadre d'évolutions professionnelles, et donc, de l'accès à des emplois plus rémunérateurs.

### 3.3-1. Un objectif :

- ❖ Former chaque année, a minima, l'équivalent de **50%** de nos effectifs en respectant également, **a minima**, la proportion de femmes inscrites aux effectifs de Papeteries du Léman (PDL) au 31 décembre de l'année.

### 3.3-2. Un indicateur :

- ❖ La proportion de femmes formées au regard de la proportion globale de femmes inscrites aux effectifs de Papeteries du Léman (PDL) au 31 décembre de l'année.

Année du Plan de Développement des Compétences	Nombre de stagiaires			Effectifs au 31/12 de l'année	Proportion de femmes inscrites aux effectifs PDL
	H	F	Total		
2019	421	86	507	239	15,90%
%	83,04%	16,96%	100,00%		
2020	246	43	289	246	16,67%
%	85,12%	14,88%	100,00%		
2021	421	95	516	238	17,23%
%	81,59%	18,41%	100,00%		
2022	362	63	425	243	17,70%
%	85,18%	14,82%	100,00%		
2023	408	75	483	241	17,01%
%	84,47%	15,53%	100,00%		

### 3.3-3. Action(s) :

- ❖ Etablir, chaque année, un Plan de Développement des Compétences visant au respect de cet engagement.

### 3.4- La Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) :

Les Papeteries du Léman (PDL) ont pour objectif de permettre à leurs collaborateurs / collaboratrices d'évoluer dans un environnement de travail adapté à tous.

Par ailleurs, la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) deviennent un facteur de plus en plus déterminant dans le choix des candidats de rejoindre (ou pas) une entreprise, mais également pour les collaborateurs / collaboratrices déjà présent(e)s de rester fidèle (ou pas) à leur entreprise.

Les Papeteries du Léman (PDL) conscientes des contraintes et des exigences liées à ses activités ont, de longue date, pris en compte ce facteur en initiant notamment des actions visant à améliorer le niveau de QVCT en son sein (ex. : intervention sur site pendant les heures de travail d'une masseuse thérapeutique et d'un ostéopathe-ergonome, et hors heures de travail d'une intervenante en stretching-relaxant, prise en compte de ce thème par chaque Responsable de Mini-Usine dans le cadre de leurs « reporting » mensuels lors des Comités dits « Mini-Usines », ...).

Cela étant, dans le cadre de notre démarche visant à améliorer notre niveau d'égalité professionnelle femmes-hommes, les Papeteries du Léman se doivent, afin d'être notamment et notablement plus

attractives, d'améliorer les conditions de travail de la population féminine avec un focus particulier par rapport au secteur « production ».

Une première étape, certes insuffisante, avait été franchie en créant, courant d'année 2017 au sein du bâtiment du laboratoire central, des installations sanitaires (douches et toilettes) dédiées au personnel féminin.

Une attention particulière sera également portée à toutes mesures (temporaires ou non) qui pourraient permettre l'amélioration de l'équilibre vie privée / vie professionnelle des collaborateurs / collaboratrices.

#### **3.4-1. Un objectif :**

- ❖ Adapter, en nombre et qualitativement, nos infrastructures (ex. : locaux sociaux = vestiaires, douches et toilettes) mais également, autant que possible, nos moyens de production et nos équipements (ex. : aide à la manutention (exosquelette ou autres), vêtements de travail) à l'intégration de personnel féminin dans nos effectifs de production.
- ❖ Développer des actions ou mesures (temporaires ou non) visant à un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle et à une meilleure intégration du personnel féminin au sein des effectifs de l'entreprise.

#### **3.4-2. Des indicateurs :**

- ❖ Pour la partie infrastructure : redéfinir en réhabilitant ou en implantant courant 2024, pour le secteur de la Mini-Usine MAP6, de nouveaux locaux sociaux (vestiaires, douches et sanitaires), et à horizon 2026-2027 pour les secteurs des Mini-Usines MAP3& Usine à Pâtes (UàP) et MAP4 & Atelier de Transformation, prenant en compte la montée en nombre, dans ces secteurs, de la population féminine.
- ❖ Pour la partie équipements : avoir validé (démarche en cours) voire déployé, au plus tard courant 2024, de nouveaux équipements (tels que des exosquelettes) visant à alléger les manutentions sur certains postes et ainsi faciliter l'accès de ces derniers à des candidatures féminines. Pour mémoire, depuis 2023, une gamme de vêtements de travail adaptée à la population féminine a été définie et est entrée dans le catalogue « standard » de nos Equipements de Protection Individuelle (EPI).
- ❖ Nombre de personnes pour lesquelles, au cours d'une année civile, des aménagements du temps de travail ou des horaires ont été acceptés (passage à temps partiel, aménagement des horaires de travail, congés sans solde, congé sabbatique, ...).
- ❖ Nombre de personnes sensibilisées, chaque année, aux risques liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

#### **3.4-3. Action(s) :**

- ❖ Intégrer, aux plans d'investissements futurs, les lignes budgétaires intégrant le réaménagement d'anciens locaux sociaux ou l'implantation de nouveaux locaux sociaux (vestiaires, douches et toilettes) conformes à l'évolution de la répartition femmes-hommes dans nos effectifs.
- ❖ Réaliser, durant les années 2025 à 2027, les investissements définis.

- ❖ S'être doté, en fonction de la pertinence des équipements proposés, d'outils ou de matériels visant à alléger les tâches dites de manutention sur certains postes, et ce, afin de les rendre moins « pénibles » et de les rendre ainsi accessibles à un plus grand nombre de personne et notamment à du personnel féminin.
- ❖ Donner une suite favorable, **dans la mesure du possible et tout en veillant à la bonne organisation des services et de l'entreprise**, aux demandes tendant à répondre à un besoin d'un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle (réduction ou aménagement du temps de travail, modification des horaires de travail, demande de congés sans solde, demande de congé sabbatique, ...).
- ❖ Déployer (dans le cadre d'un plan pluriannuel, établi sur 3 à 4 années) à destination de l'ensemble du personnel de l'entreprise, les ½ journées de sensibilisation aux risques liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

#### 4- Durée du plan d'action :

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'un an et sera donc en application du 29 mai 2024 au 29 mai 2025.

#### 5- Moyen de communication et suivi :

Le présent plan d'action sera présenté au Comité Social et Economique (CSE) et sera publié sur le site internet [bollorethinpapers.com](http://bollorethinpapers.com) rubrique « Communication » partie « Ressources Humaines » sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

Ce plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fera également l'objet d'un dépôt dématérialisé, par l'employeur, dans les conditions réglementaires en vigueur.

Fait à Publier, le 29 mai 2024



**Maxime HELSTROFFER**  
Directeur Général Adjoint  
Directeur des Ressources Humaines