



## **DECISION UNILATERALE**

### **PLAN D'ACTION**

### **EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES**

Conformément aux dispositions légales, le Plan d'actions ci-dessous est proposé en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de notre société Cosmediet-Biotechnie SAS. Ce Plan, qui sera soumis au CSE pour consultation, a vocation à s'appliquer à l'ensemble des établissements actuels ou à venir.

Notre Plan d'actions, dont la réalisation est prévue pour la période 2022 – 2024, pourra être amendé au gré de nos échanges avec le CSE.

#### **Préambule**

Notre CSE existe depuis 2019 avec le regroupement des entités Bioxydiet et Cosmediet-Biotechnie au sein d'une UES.

La taille et la structure de l'entreprise ne permettait pas le calcul de l'index de l'égalité hommes femmes, la structure des effectifs entre ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ne permettait pas un taux non calculable.

Au vu de l'évolution de l'entreprise, nous avons été en 2021, pour la première fois dans la capacité de calculer un index de l'égalité hommes femmes. Le score est de 54%.

Cet index est le résultat de la combinaison des 4 indicateurs : écart de rémunération Hommes femmes, écart sur les augmentations, mixité des présences dans les 10 meilleures rémunérations, et gestion des retours de Maternité/Paternité en termes de promotions et d'augmentations.

Après avoir analysé la structure de nos effectifs, nous présenterons le détail sur le calcul de cet index, ensuite, nous regarderons les actions que nous mettrons en place afin d'atteindre un taux supérieur à 75 au plus tôt.

ZI Nord - 470 avenue de Lossburg - 69480 ANSE – France

Tel : 04 74 09 97 00 Fax : 04 74 09 97 01

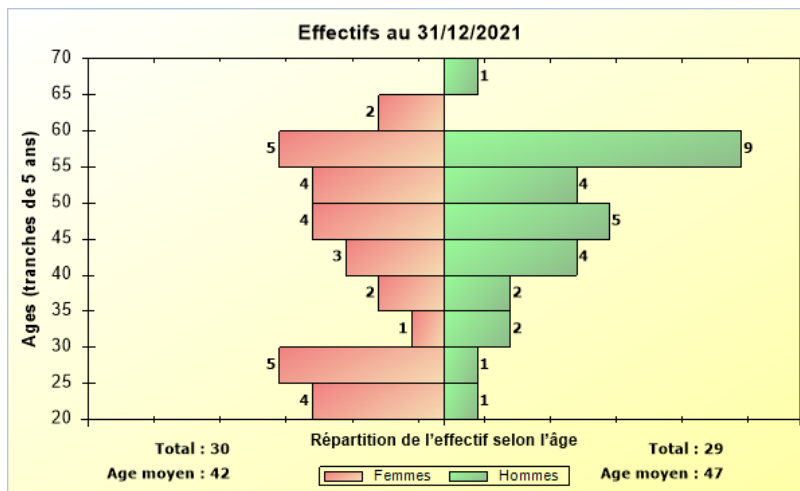
SAS au capital de 1 197 498 €

RCS de Villefranche Tarare 332 823 707 – TVA FR 81 332 823 707 – Code NAF 1086Z

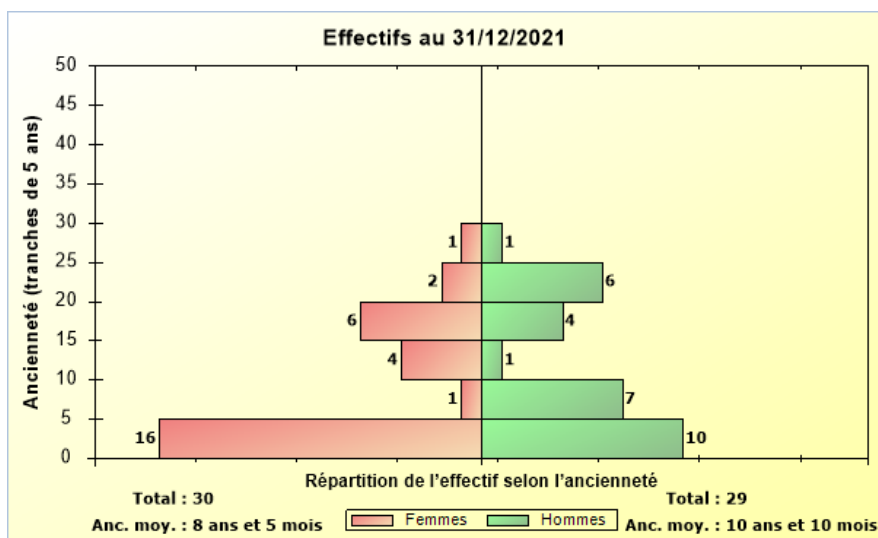


# Biotechnie Cosmédiet

## 1- Diagnostic



Il existe un équilibre dans la mixité au sein de la société (30 femmes et 29 hommes au 31/12/2021).



Les hommes ont une ancienneté moyenne plus importante (10 ans et 10 mois contre 8 ans et 5 mois pour les femmes). Il y a eu en effet un recrutement plus important en faveur des femmes ces derniers mois.

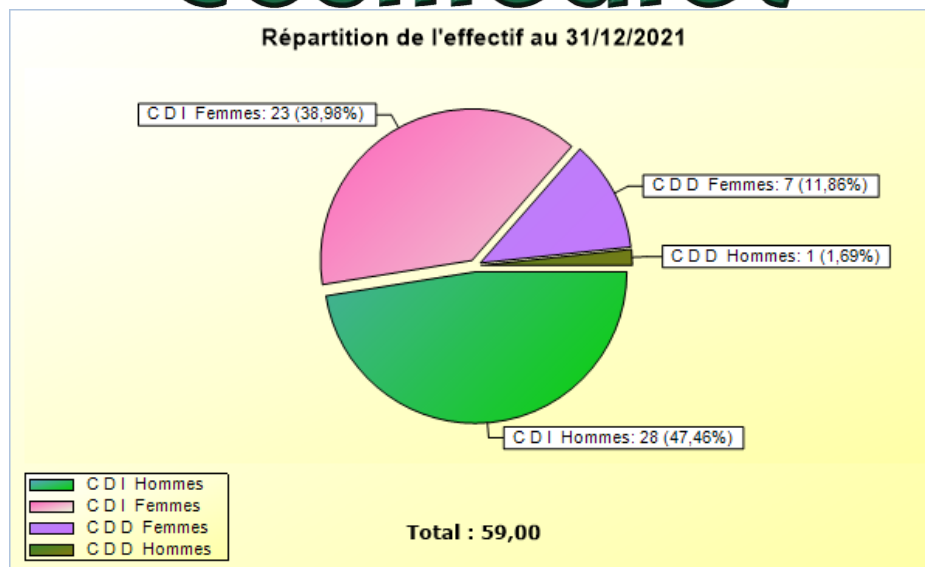
ZI Nord - 470 avenue de Lossburg - 69480 ANSE – France

Tel : 04 74 09 97 00 Fax : 04 74 09 97 01

SAS au capital de 1 197 498 €

RCS de Villefranche Tarare 332 823 707 – TVA FR 81 332 823 707 – Code NAF 1086Z

# Biotechnie Cosmédiet



Répartition de l'effectif par sexe au 31/12/2021

Catégorie	F	H	Total	CDI F	CDI H	Total	CDD F	CDD H	Total
Total	30	29	59	23	28	51	7	1	8

Les hommes bénéficient de plus de CDI.

Répartition de l'effectif au 31/12/2021 et évolution depuis N-1

Catégorie	Sexe	Total	CDI T.C.	CDI T.P.	CDD T.C.	CDD T.P.
	H	29	27	1	1	
	F	30	22	1	7	
Total période N		59	49	2	8	
	H	30	27	1	1	1
	F	27	24	1	2	
Total période N-1		57	51	2	3	1
	H	- 1				- 1
	F	3	- 2		5	
Écart N-1 / N		2	- 2		5	- 1

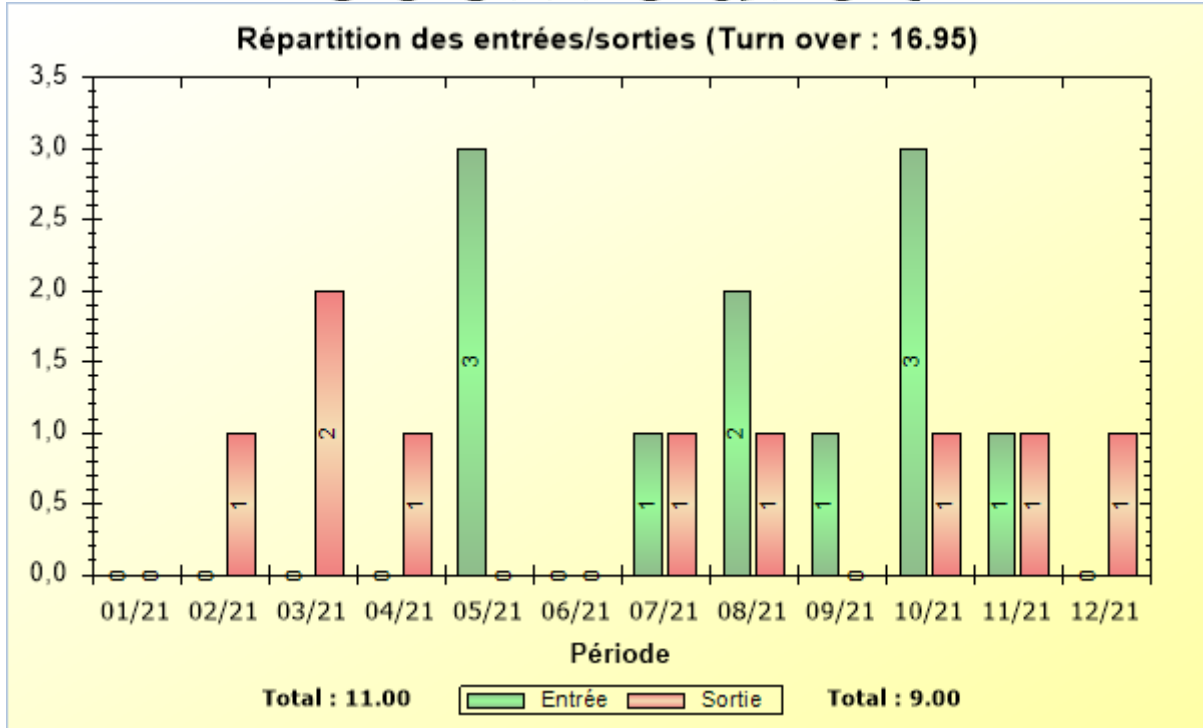
ZI Nord - 470 avenue de Lossburg - 69480 ANSE – France

Tel : 04 74 09 97 00 Fax : 04 74 09 97 01

SAS au capital de 1 197 498 €

RCS de Villefranche Tarare 332 823 707 – TVA FR 81 332 823 707 – Code NAF 1086Z

# Biotechnie Cosmédiet



ZI Nord - 470 avenue de Lossburg - 69480 ANSE – France

Tel : 04 74 09 97 00    Fax : 04 74 09 97 01

SAS au capital de 1 197 498 €

RCS de Villefranche Tarare 332 823 707 – TVA FR 81 332 823 707 – Code NAF 1086Z



## 2- Les Indicateurs permettant le calcul de l'index

### A – Ecart de rémunération

Nous obtenons 11 points sur 40. L'écart existant est en faveur des hommes.

Les délégués commerciaux au nombre de 12 qui ont des rémunérations importantes avaient en 2021 un statut d'Employé. Ils bénéficient d'un statut d'Agent de Maîtrise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

La situation contractuelle en 2021 fausse donc malheureusement l'analyse.

### B – Ecart d'augmentation

L'écart acceptable est en faveur des femmes mais nous permet d'avoir le maximum des points à hauteur de 35.

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles										
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré	Ecart absolu	Ecart salariés
Ouvriers	50.0		- 50.0	2	1	1	3			
Employés	11.1	7.1	- 4.0	18	14	1	32			
Techniciens et agents de maîtrise		50.0	50.0	1	2	1	3			
Ingénieurs et cadres	50.0	18.2	- 31.8	2	11	1	13			
<b>Total</b>	<b>17.4</b>	<b>14.3</b>	<b>- 3.1</b>	<b>23</b>	<b>28</b>		<b>51</b>	<b>- 3.10</b>	<b>3.10</b>	<b>0.70</b>
Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :								1		
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %)								3.10		
écart en nombre équivalent de salariés								0.70		
Note écart absolu de taux d'augmentation								25.00		
Note écart en nombre équivalent de salariés								35.00		
Note obtenue sur 35 (effectif = 52.63)								35		

### C – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Nous n'avons à ce jour aucune femme parmi les 10 plus hauts salaires. Nous avons donc 0 point à ce titre.

### D – Maternité/Paternité

Cet index n'est pas calculable. Aucun salarié n'étant en congé maternité/paternité en 2021.

Au vu de ces indicateurs, nous constatons que les actions doivent principalement s'orienter vers la diminution des écarts de salaires Homme/femme et une mixité des présences de femmes dans les 10 plus grandes rémunérations.

D'autres actions devront être entreprises pour accompagner le changement notamment en termes de formation et de gestion des retours de congés maternité/paternité.

ZI Nord - 470 avenue de Lossburg - 69480 ANSE – France

Tel : 04 74 09 97 00 Fax : 04 74 09 97 01

SAS au capital de 1 197 498 €

RCS de Villefranche Tarare 332 823 707 – TVA FR 81 332 823 707 – Code NAF 1086Z



### 3- Les actions correctives

Plusieurs actions doivent nous permettre d'atteindre au plus vite au minimum un score minimum index de 75%.

#### A- Changement de statut

Nos salaires résultent du respect de la grille salariale issue de la Convention Collective Industrie Pharmaceutique et du calcul des parts variables liées aux performances individuelles.

Les commerciaux de l'entreprise ont vu leur salaire progresser de manière importante car leur part variable représentait jusqu'à 60% de leur rémunération et les chiffre d'affaires de notre société a fortement évolué ces dernières années.

De plus, ce groupe de salariés avait le statut « Employé » jusqu'en décembre 2021. Ce statut n'était pas adéquat, eu égard à la complexité croissante de l'activité correspondant à ce poste.

La combinaison de ces facteurs a un effet direct sur l'index, seulement 11 points sur 40 dans la catégorie « Employé ».

L'affectation depuis janvier 2022 de cet effectif en statut Agent de maîtrise permettra de rendre plus cohérent la comparaison des effectifs homme/femme de chaque catégorie.

#### B- Augmentations de salaire

Aucune discrimination n'est faite selon le sexe du salarié, qui bénéficie d'un salaire fixé de manière objective en fonction de son niveau, de son expérience et de ses responsabilités.

Afin de remédier aux différences constatées dans les rémunérations entre hommes et femmes, l'entreprise s'engage à mettre en place une enveloppe spécifique correspondant à 20% du montant total des augmentations prévues dans l'entreprise (par exemple enveloppe de 0,5% de la masse salariale en cas d'augmentation moyenne de 2,5%).

Cette enveloppe permettra de procéder à des augmentations supplémentaires en cas d'écart de salaire au sein d'un même poste de travail entre hommes et femmes, si cet écart n'est pas explicable par la performance ou l'expérience acquise.

ZI Nord - 470 avenue de Lossburg - 69480 ANSE – France

Tel : 04 74 09 97 00 Fax : 04 74 09 97 01

SAS au capital de 1 197 498 €

RCS de Villefranche Tarare 332 823 707 – TVA FR 81 332 823 707 – Code NAF 1086Z



#### **4- Plan d'actions à 3 ans**

Plusieurs actions sont proposées afin de continuer à progresser sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à plus long terme.

L'objectif est de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, à toutes les étapes de la vie professionnelle autour de 3 domaines parmi 8 prévus par la Loi ci-dessous.

1. embauche,
2. formation,
3. promotion professionnelle,
4. qualification,
5. classification,
6. conditions de travail, sécurité et santé au travail,
7. rémunération effective
8. articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Pour les 3 prochaines années, nous souhaitons privilégier les trois domaines suivants :

- embauche
- promotion professionnelle
- rémunération.

#### **A- Embauche**

##### **Objectif 1 : Développer la mixité des candidatures**

- Action 1 : S'assurer dans la rédaction des annonces de l'usage d'une terminologie asexuée (F/H), neutre et non discriminatoire,
- Action 2 : S'assurer que tous les partenaires (cabinets de recrutement, agences d'intérim) aient connaissance de cet engagement et s'engagent à le respecter en intégrant une clause spécifique dans le contrat de prestation
- Action 3 : Assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement (au moins un CV F / au moins 1 CV H) pour chaque recherche externe,

##### **Objectif 2 : Sensibiliser et former les managers/ recruteurs à l'exigence d'égalité de traitement**

- Action 1 : S'assurer que le processus de recrutement est exactement identique pour les femmes et les hommes, et se base sur des critères de sélection objectifs comme l'expérience professionnelle, qualifications et compétences des candidat(e)s,
- Action 2 : Intégrer dans le parcours de formation des managers, un module/une charte sur les bonnes pratiques de recrutement

ZI Nord - 470 avenue de Lossburg - 69480 ANSE – France

Tel : 04 74 09 97 00 Fax : 04 74 09 97 01

SAS au capital de 1 197 498 €

RCS de Villefranche Tarare 332 823 707 – TVA FR 81 332 823 707 – Code NAF 1086Z



## B- Promotion professionnelle

### **Objectif 1 : Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle**

- Action 1 : Encourager de la présence de candidatures des deux sexes pour chaque poste ouvert en interne,
- Action 2 : Sélectionner les candidatures internes en fonction des seules compétences métiers et du savoir-être,
- Action 3 : Lors de l'élaboration des plans de succession, porter une attention particulière à la promotion des femmes afin d'éviter les situations de « plafond de verre »

### **Objectif 2 : Favoriser l'évolution professionnelle des salariés au retour du congé maternité, d'adoption ou parental, et mieux prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale**

- Action 1 : Organiser systématiquement l'entretien professionnel au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental afin d'évoquer les besoins d'adaptation du poste de travail et les souhaits d'évolution des salariés au retour d'un de ces motifs d'absence.

La société veillera quand cela est possible, sur une période n'excédant pas 6 mois, notamment en fonction du nombre d'enfants à charge, du type d'emploi, etc... :

- De permettre plus de télétravail
  - D'aménager le temps de travail
  - De doubler la prime de naissance
- Action 2 : proposer un parcours de formation systématique au retour du collaborateur d'un congé parental à temps plein

### **Objectif 3 : Favoriser l'évolution professionnelle des salariés exerçant à temps partiel.**

- Action : S'assurer de mener l'entretien professionnel avec un salarié à temps partiel dans les mêmes conditions/dispositions qu'un salarié à temps plein

### **Objectif 4 : Veiller à l'équité dans le positionnement des postes dans la classification**

- Action 1 : S'assurer de la cohérence du positionnement du poste occupé par F/H dans les classifications CCN & CA,
- Action 2 : Analyser les mesures liées aux changements de classification à chaque NAO pour s'assurer du respect strict de la parité.

## C- Rémunération

### **Objectif 1 : S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes**

- Action : Pour chaque poste donnant lieu à un recrutement externe, l'entreprise s'engage à définir une fourchette de rémunération cible en fonction, notamment des rémunérations constatées sur le marché. Cette fourchette de rémunération sera déterminée au moment de

ZI Nord - 470 avenue de Lossburg - 69480 ANSE – France

Tel : 04 74 09 97 00 Fax : 04 74 09 97 01

SAS au capital de 1 197 498 €

RCS de Villefranche Tarare 332 823 707 – TVA FR 81 332 823 707 – Code NAF 1086Z



# Biotechnie Cosmédiet

la rédaction de l'annonce et respectée à l'embauche quel que soit le sexe du candidat ou de la candidate recruté(e). Les différences éventuellement constatées à poste équivalent seront liées uniquement à des critères objectifs (expérience professionnelle, compétences maîtrisées, niveau de diplôme).

## **Objectif 2 : Résorber les écarts de rémunération inexplicables à poste équivalent**

- Action 1 : Lors des campagnes d'augmentation individuelle, si l'écart n'est pas lié à la performance et/ou à l'expérience, le manager devra s'efforcer de les prendre en compte au moment de l'attribution d'une augmentation individuelle. Une enveloppe spécifique correspondant à 20% du montant total des augmentations prévues dans l'entreprise sera prévue à cet effet.
- Action 2 : S'assurer que la rémunération d'une personne à temps partiel, ramené à temps plein, est équivalente à un temps plein sur un poste à responsabilités identiques.

## **Objectif 3 : Favoriser les conditions de départs des salariés ayant une future responsabilité parentale (congé maternité - congé paternité)**

- Action 1 : Pour les collaborateurs ayant moins d'un an d'ancienneté au 1<sup>er</sup> jour du congé, garantir un maintien de rémunération durant la durée du congé.
- Action 2 : Pour les collaborateurs ayant moins d'un an de présence effective dans l'entreprise à la naissance/accueil de l'enfant verser la prime de naissance.

## **Objectif 4 : Neutraliser les absences liées à la parentalité (congé maternité, congé paternité, congé parental)**

- Action : S'assurer que la décision d'augmentation au mérite est liée au travail réalisé pendant la période où le/la salarié(e) était présent(e) dans l'entreprise, et qu'aucune discrimination n'est effectuée & non proratisation sur le temps de présence.

## **5 – Suivi et mesures de publicité**

Pour assurer l'effectivité de notre Plan d'action, ce dernier intégrera le rapport annuel communiqué au CSE.

Cette synthèse sera affichée afin de porter à la connaissance de l'ensemble des salariés de notre entreprise les actions qui seront menées en faveur de l'égalité Homme-Femme. Elle intégrera également le site Internet de l'entreprise.

Ce Plan fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE du Rhône.

02/11/2022

ZI Nord - 470 avenue de Lossburg - 69480 ANSE – France

Tel : 04 74 09 97 00 Fax : 04 74 09 97 01

SAS au capital de 1 197 498 €

RCS de Villefranche Tarare 332 823 707 – TVA FR 81 332 823 707 – Code NAF 1086Z

DocuSigned by:

Rafike Melouali

C0078F44FC394B3...