

PLAN D' ACTIONS 2025 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES ET RESULTATS DU PLAN D' ACTIONS 2024

I. Préambule

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

La direction est consciente de l'enjeu que constitue l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. 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.

Nous devons fixer des objectifs de progression dans trois domaines, dont la rémunération effective.

Conformément aux dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018, complétée par le décret du 8 janvier 2019, l'entreprise a mesuré et publié les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La dernière note de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est : non calculable.

Les objectifs et actions retenus dans le présent plan d'actions, et tout particulièrement dans le domaine de la rémunération effective, tiennent compte des éléments et données rassemblées dans le cadre de la déclaration de l'index.

II. Analyse des actions et mesures prises au cours de l'année 2024 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

a. 1^{er} domaine d'action : rémunération effective

- Rappel de l'objectif : garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au moment des augmentations individuelles
- Evaluation du niveau de réalisation de l'objectif sur la base de l'/des indicateur(s) :
Indicateur chiffré de l'objectif : % des femmes augmentées hors augmentation SMIC & CCN
 - 39% des femmes augmentées en 2024 par rapport à l'effectif total de femmes contre 31% des hommes
- Rappel de la/des mesure(s)/action(s), prise(s) au cours de l'année écoulée, en vue d'assurer l'égalité professionnelle :
Sensibiliser les managers sur le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération et sur

les situations d'écarts identifiés avant l'octroi des augmentations individuelles par le biais de campagne de sensibilisations.

➤ Bilan de la/des mesure(s)/action(s) de l'année écoulée sur la base de l'/des indicateur(s) :
Nombre de campagne de sensibilisations réalisées Année N-1 / Année N

Commentaire : Pour des raisons organisationnelles liées à l'absence des personnes en charge du dispositif, l'action n'a pas pu être totalement mise en œuvre.

➤ Coût des mesures :
Coût interne prévu initialement était de 26.000 euros comprenant le temps passé à la préparation de campagnes de sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes-hommes et le montant des augmentations individuelles des femmes (salaires chargés), il représente à la fin de l'exercice 2024 un coût de 16.000 euros, certains points ayant été décalés sur le prochain exercice.

b. 2^{ème} domaine d'action : recrutement

Pour rappel, après analyse du calcul de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il ressortait qu'il était non-calculable en raison de l'absence d'ouvrières dans les ateliers. En 2024, au moment de recruter après les travaux d'agrandissement, Sodiporc a embauché 8 femmes dans les ateliers, portant ainsi le nombre d'ouvrières à 11 femmes. Malheureusement cela n'est pas suffisant pour calculer le 1^{er} indicateur de l'index égalité professionnelle femmes-hommes : les effectifs retenus sont inférieurs à 40% de l'effectif pris en compte pour le calcul de cet indicateur.

➤ Rappel de l'objectif : susciter les candidatures féminines pour pouvoir recruter plus de femmes

➤ Evaluation du niveau de réalisation de l'objectif sur la base de l'/des indicateur(s) :
Indicateur chiffré de l'objectif : nombre de femmes embauchées dans les ateliers Année N-1 / Année N
versus nombre total de femmes embauchées

- Embauche en 2023 : 1 femme ouvrière
- Embauche en 2024 : 8 femmes ouvrières

Soit une progression de 700%

➤ Rappel de la/des mesure(s)/action(s), prise(s) au cours de l'année écoulée, en vue d'assurer l'égalité professionnelle :
Mesure(s) (actions) envisagée(s) (qualitatives et quantitatives) : Sodiporc communique auprès des partenaires (France Travail, Agences d'intérim...) et sur les réseaux, de manière à sensibiliser sur la nécessité de susciter des candidatures féminines, et tenter de lutter contre les stéréotypes de sexe pour recruter des salariées femmes. Lors des communications avec les différents acteurs du recrutement, l'entreprise insiste sur le fait que nous sommes ouverts à tous les genres pour les postes proposés. D'autre part, l'entreprise a féminisé toutes ses fiches métiers et ses annonces de recrutement.

➤ Bilan de la mesure(s)/action(s) de l'année écoulée sur la base de l'/des indicateur(s) :
Indicateur chiffré de l'action : Nombre de candidatures féminines pour des postes d'ateliers

- Nombre de candidatures féminines reçues par France Travail, nos réseaux et les candidatures spontanées en 2024 = 25 candidatures féminines représentant 37% des

candidatures totales reçues.

➤ Coût des mesures :

Coût interne et externe : 6.500 euros annuels comprenant le temps passé à préparer une communication pour accompagner nos offres d'emploi et le coût des frais d'embauche des nouvelles salariées, il représente à la fin de l'exercice un coût de plus de 27.000 euros.

Commentaire : Il n'en demeure pas moins que nous ne recevons pas de candidatures pour des postes de bouchères et charcutières.

c. 3^{ème} domaine d'action : formation

➤ Rappel de l'objectif : faciliter l'accès à la formation

➤ Evaluation du niveau de réalisation de l'objectif sur la base de l'indicateur

Indicateur(s) chiffré(s) de l'objectif : Nombre de formations réalisés sur site de l'entreprise / nombre total de formations chaque année

- 51 actions de formation sur site sur un total de 59 actions de formation, soit 86% des formations sont réalisées sur site

➤ Rappel de la mesure/action, prise au cours de l'année écoulée, en vue d'assurer l'égalité professionnelle

Privilégier la formation à proximité du lieu de travail pour les salariés ayant des contraintes familiales

➤ Bilan de la mesure/action de l'année écoulée sur la base de l'indicateur :

Indicateur chiffré de l'action : % de femmes formées versus total nombre de salariés formés

- Nombre de femmes formées : 22 femmes pour un total de 97 salariés formés (dont les saisonniers, intérimaires, etc...) représentant donc 23% des salariés

On peut noter que si nous faisons le calcul sur les nombres d'heures de formations, le % est de 39% => les femmes ont donc bénéficié de plus d'heures de formation que les hommes.

➤ Coût des mesures : Coût interne et externe : 11.000 euros comprenant le suivi des formations et le coût direct des formations prévues pour le personnel féminin, il représente à la fin de l'exercice un coût de 8.400 euros (il est à noter que le coût des formations internes est sous-estimé)

III. Conclusion

Ce plan d'action vise à promouvoir l'égalité professionnelle et à lutter contre les discriminations, conformément à la législation en vigueur.

Au vu du nombre de recrutement de femmes dans les ateliers en 2024, soit une progression de 700%, le bilan est positif compte tenu du secteur d'activité à prédominance masculine. Nous allons continuer nos efforts pour recruter des femmes dans les ateliers.

Concernant la formation, le plan 2024 est favorable aux femmes en nombre d'heures totales de formation.

IV. Plan d'actions 2025

Détermination des domaines d'actions pour la mise en œuvre de l'objectif pour l'année à venir 2025 :
Le bilan 2024 étant positif, il apparaît donc que les domaines d'actions choisis étaient en adéquation avec nos besoins. Ils le demeurent.

C'est pourquoi nous souhaitons reconduire pour l'année 2025, les mêmes domaines d'actions que ceux choisis durant l'année 2024 avec quelques ajustements sur les objectifs de progression

Ainsi, l'entreprise a choisi les 3 domaines d'action suivants :

- 1er domaine d'actions : Rémunération effective
- 2ème domaine d'actions : Recrutement
- 3ème domaine d'actions : Formation

Détermination des éléments possibles pour chaque domaine d'action avec chiffrage

Pour rappel du contexte :

Après calcul de notre index, il ressort qu'il est non calculable, en raison d'une sur-représentation des hommes dans les ateliers car historiquement Sodiporc est dans un secteur d'activité à prédominance masculine (boucherie). Du coup, notre effort porte essentiellement à recruter des femmes dans les ateliers.

Nous tenons à préciser qu'il est extrêmement difficile de recruter des femmes sur certains domaines tels que la boucherie, le transport et la livraison. Nous avons quand même réussi à embaucher en 2024 8 femmes ouvrières : préparation de commandes, conditionnement et nettoyage. Fort de ces belles intégrations, nous poursuivons notre volonté d'embaucher des femmes en 2025, en espérant recevoir de potentielles candidatures féminines sur les postes de bouchère et charcutière.

a. 1^{er} domaine d'action : Rémunération effective

➤ Objectif de progression :

Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au moment des augmentations individuelles

➤ Indicateur(s) chiffré(s) de l'objectif :

% de femmes augmentées hors augmentation SMIC et CCN

➤ Mesure(s) action(s) envisagée(s) (qualitatives et quantitatives) :

Sensibiliser les managers sur le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération et sur les situations d'écarts identifiés avant l'octroi des augmentations individuelles (cette action n'ayant pu être mise en œuvre en 2024)

➤ Indicateur chiffré de l'action

Nombre de campagne de sensibilisations réalisées sur l'année N par rapport à l'année N-1.

➤ Coût des mesures :

Coût interne : 15.000 euros comprenant le temps passé à la préparation de campagnes de sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes-hommes et le montant des augmentations individuelles des femmes (salaires chargés)

➤ Echéancier des mesures :

Tout au long de l'exercice 2025.

b. 2^{ème} domaine d'action : Recrutement

Pour rappel, après analyse du calcul de l'index égalité pro H/F, il ressort qu'il est non calculable car l'effectif des groupes retenus (CSP / tranche d'âge) est inférieur à 40% de l'effectif pris en compte pour le calcul de l'indicateur malgré l'embauche de 8 femmes dans les ateliers. Il ressort que nous n'avons reçu aucune candidature dans le domaine de la charcuterie et de la boucherie.

➤ Objectif de progression :

Susciter les candidatures féminines pour pouvoir recruter plus de femmes dans les métiers non mixtes.

➤ Indicateur(s) chiffré(s) de l'objectif :

Nombre de femmes embauchées dans les ateliers Année N versus nombre total de femmes embauchées

➤ Mesure(s) (actions) envisagée(s) (qualitatives et quantitatives) :

- Varier le plus possible les canaux et les moyens de recrutement permettant de mettre en avant différents métiers

Sodiporc communique auprès des partenaires (France Travail, Agences d'intérim...) de manière à sensibiliser sur la nécessité de favoriser des candidatures féminines, et tenter de lutter contre les stéréotypes de sexe pour recruter des salariés femmes. Afin de mettre en avant les nos différents métiers, Sodiporc ouvre des nouveaux canaux de communication pour se faire connaître par un plus large public (Instagram, Facebook, Indeed, Linkedin). Lors des communications avec les différents acteurs du recrutements, l'entreprise insiste sur le fait que nous sommes ouverts à tous les genres pour les postes proposés. D'autre part, l'entreprise a féminisé toutes ses fiches métiers et ses annonces de recrutement.

- Développer la mixité au niveau des stagiaires et apprentis en prenant contact avec les lycées professionnels et en proposant des stages découvertes dès la seconde ainsi que la Chambre des Métiers et de l'Artisanat.

➤ Indicateur chiffré de l'action :

- Nombre de canaux et moyens de recrutements recensés permettant de mettre en avant différents métiers
- Nombre de stagiaires et/ou apprentis féminins pour des postes d'ateliers

➤ Coût des mesures :

Coût interne et externe : 9.500 euros annuels comprenant le temps passé à préparer une communication pour accompagner nos offres d'emploi sur les différents canaux, le coût du traitement des recrutements ainsi que le coût de l'action du développement de la mixité au niveau des stagiaires et apprentis.

➤ Echéancier des mesures :

Mise en application immédiate, sur plusieurs années, le temps de rééquilibrer les effectifs femmes – hommes dans les ateliers.

c. 3^{ème} domaine d'action : Formation

➤ Objectif de progression :

Maintenir l'équilibre d'accès à la formation des femmes et des hommes

➤ Indicateur(s) chiffré(s) de l'objectif :

Comparaison du pourcentage de femmes dans l'ensemble des actions de formation réalisées par rapport à l'année précédente.

➤ Mesure(s) (actions) envisagée(s) (qualitatives et quantitatives) :

Sensibiliser les managers lors de la conduite des entretiens professionnels à la montée en compétences de leurs équipes, avec une attention particulière auprès des femmes n'ayant pas suivi d'actions de formation sur les deux précédentes années / Favoriser l'expression des souhaits de formation des salarié(e)s lors des rencontres avec le service RH et les managers

➤ Indicateur chiffré de l'action :

% de managers sensibilisés / % de salarié(e)s ayant exprimé leurs souhaits de formation

➤ Coût des mesures :

Coût interne et externe : 7.000 euros annuels comprenant le temps passé à la sensibilisation des managers et par les personnes concernées à recueillir les souhaits de formations des salariés et promouvoir la possibilité d'exercer des actions de formation ainsi que le coût direct des formations pour le personnel féminin

➤ Echéancier des mesures :

Durant l'exercice 2025,

Au cours de la période d'application du présent plan d'action

V. Durée du plan d'actions

Le présent plan d'action entrera en vigueur dès la cessation d'effet du précédent plan déposé en mars 2024. Il est conclu pour une durée déterminée d'un an et produira à ce titre ses effets jusqu'au dépôt du prochain plan auprès de l'administration (soit courant mars 2026).

VI. Moyen de communication et suivi

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

Il fera l'objet d'un suivi en réunion de CSE.

Fait à Angoulême

Le 27 mars 2025

Pour la Société SODIPORC

Le Représentant légal – Mr Emmanuel GEOFFROY



sodiporc
100% GOUT 100% COCHON !
SAS au capital de 315 350 €
CS 82104 - 16021 ANGOULÊME Cedex
Tél : 05 45 91 41 93 - Port : 06 02 57 38 80
contact@maitrecochon.fr - SIRET 731 820 148 00039

