

# EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## PLAN D'ACTION

**SRT Group**

## **Sommaire**

### **Préambule**

- 1. Situation comparée des femmes et des hommes**
  - a. Présentation de l'entreprise**
  - b. Données chiffrées**
    - i. Sur la mixité**
    - ii. Sur la gestion des parcours**
    - iii. Sur les conditions de travail**
    - iv. Sur l'articulation des temps**
- 2. Plan d'action**
  - a. Bilan de l'année N-1**
  - b. Objectifs**
  - c. Dispositions diverses**
    - i. Champs d'application de l'accord**
    - ii. Durée et formalité**
    - iii. Communication et modalités de suivi**
    - iv. Révisions**

## **Préambule**

La Direction SRT GROUP réaffirme son attachement au respect du principe de non discrimination notamment entre les femmes et les hommes.

Afin de développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'article L 1142-5 du Code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs "de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle" et de "prendre les mesures permettant de les atteindre".

Par ailleurs, l'article L1142-4 du Code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de calculer et publier sur leur site internet chaque année un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'atteindre au minimum la note de 75 points.

Pour rappel, cet index se calcule, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, en additionnant le nombre de points obtenus à partir de 4 indicateurs :

- Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points) ;
- Indicateur n°2 : Ecart du taux d'augmentations individuelles (de 0 à 35 points) ;
- Indicateur n°3 : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0 ou 15 points) ;
- Indicateur n°4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points).

A défaut d'atteindre ce seuil minimal de 75 points, les entreprises doivent définir des mesures de correction et des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Pour l'année 2022, la Société SRT Group a obtenu la note de 74/100 pour le calcul de son index, soit une note inférieure à 75 points. Aussi, c'est dans ce contexte que la direction de la Société met en place le présent plan d'action, dont les dispositions visent à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société SRT Group.

### **1. Situation comparée des femmes et des hommes**

#### **a. Présentation de l'entreprise**

En préambule, rappelons le contexte de réalisation du présent diagnostic : SRT GROUP est une entreprise créée en 2015 pour révolutionner le transport de marchandises en milieu urbain. Face à l'explosion du e-commerce et des services de livraison express, la logistique urbaine, confrontée à des infrastructures

et parcs de véhicules vieillissants, est à un tournant. Pour relever les défis sociétaux et environnementaux de demain, il est devenu essentiel de réinventer notre approche de la livraison en centre-ville. La plateforme permet aux entreprises, tous secteurs confondus, de livrer leurs clients sur des créneaux courts. L'activité principale est :

- Développement de logiciel pour de la livraison "Instant" et "Programmée"

Ces activités s'exercent principalement au siège du Groupe, et sont occupées par des hommes et des femmes.

Dans le cadre de l'établissement de ce plan d'action, le Comité Social et Économique a été invité à donner son avis afin de faire remonter ses remarques et propositions sur le sujet.

## **b. Données chiffrées**

### **i. Concernant la mixité**

- Répartition des hommes et des femmes par type de contrat (CDI/CDD)

	Total	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
CDI	74	28	37,84%	46	62,16%
CDD	5	2	40%	3	60%

- Répartition homme femme par catégorie professionnelle

	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Ouvriers	0	0
Employés	0	0
Techniciens et agents de maîtrise	0	0
Ingénieurs et cadres	30	49

### **ii. Concernant la gestion des parcours**

- Répartition des hommes et des femmes par ancienneté

Nombre de femmes ayant :	Ingénieurs et cadres	Techniciens et agents de maîtrise	Employés	Ouvriers	Total
Moins d'1 an	11	0	0	0	11
1 à 5 ans	19	0	0	0	19
6 à 10 ans	0	0	0	0	0
11 à 15 ans	0	0	0	0	0
16 à 20 ans	0	0	0	0	0
21 à 25 ans	0	0	0	0	0
Plus de 25 ans	0	0	0	0	0

- Répartition des femmes et des hommes par tranche de rémunération

	Total	Rémunération des femmes	%	Rémunération des hommes	%
Ouvriers	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Employés	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Techniciens et agents de maîtrise	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Ingénieurs et cadres	123 987,27	57 963,14	46,75%	66 024,13	53,25%

- Moyenne d'heures de formation par sexe

Nombre de femmes ayant reçu au moins 1 formation	Nombre d'heures de formation suivi par les femmes	Nombre d'hommes ayant reçu au moins 1 formation	Nombre d'heures de formation suivi par les hommes
30	357,45h	37	161,92h

### iii. Concernant les conditions de travail

- Proportion d'accidents du travail par sexe

	Nombre d'accident du travail chez les femmes	Nombre d'accident du travail chez les hommes
Ouvriers	0	0
Employés	0	0
Techniciens et agents de maîtrise	0	0
Ingénieurs et cadres	0	0

### iv. Concernant l'articulation des temps

Les horaires sont aménagés en fonction des contraintes familiales (sur demande du salarié et lorsque la fonction le permet).

- Répartition de la durée du travail par sexe  
Tous les salariés, hommes et femmes, sont à temps complet.

## 2. Plan d'action

### a. Bilan de l'année

Le présent plan d'action étant établi pour la première fois, nous ne disposons pas encore d'indicateurs afin de réaliser un bilan de l'année N-1. Le bilan sera réalisé à l'issue de la première année d'application du présent plan d'action, sur les thèmes suivants :

- Embauche
- Formation
- Rémunération effective (domaine d'action obligatoire)

1. Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes - **19/40**
2. Indicateur n°2 : Ecart du taux d'augmentations individuelle - 35/35
3. Indicateur n°3 : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité - 15/15
4. Indicateur n°4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations - **5/10**

**Total: 74/100****b. Objectifs de progression**

OBJECTIFS	ACTIONS ET MESURES RETENUES	INDICATEURS
<b>EMBAUCHE</b> <b>Embaucher plus de femmes</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. S'assurer que toute l'équipe de TA complète la formation de recrutement inclusif</li> <li>2. S'assurer qu'il y a au moins 1 femme et 1 homme comme candidats finaux pour les rôles de PM5 et supérieurs</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Évaluer le nombre de formations complètes vs le nombre de personnes dans l'équipe de TA</li> <li>2. Évaluer le nombre de postes qui ont eu au moins 1 femme et 1 homme comme candidats finaux vs. les situations où il n'était pas possible</li> </ol>
<b>PARITÉ DANS LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. S'assurer que les plans de développement professionnel sont créés et mis en place pour les femmes</li> <li>2. Réaliser la planification de la relève pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes pour les nouveaux postes de travail en interne</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Évaluer le nombre de plans créés vs. le nombre d'employées</li> <li>2. Évaluer le nombre de postes avec la planification en place vs. le nombre total de postes</li> </ol>
<b>RÉMUNÉRATION EFFECTIVE (DOMAINE D'ACTION OBLIGATOIRE)</b> <b>Assurer une égalité de rémunération à l'embauche entre les hommes et les femmes, à compétences et expériences équivalentes.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réserver 10 places en crèche pour les bébés des employés (de 0 à 3 ans)</li> <li>2. Renforcer la politique des horaires de travail flexibles, en particulier pour les parents (par exemple, plus de télétravail pour les mères enceintes/nouveaux parents, des pauses pour l'allaitement, etc.)</li> <li>3. Réaliser une analyse des rémunérations selon le genre pour identifier les écarts plus en détail (département, niveau etc.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Évaluer combien de places ont été prises</li> <li>2. Lancer un sondage pour demander aux employés s'ils sont conscients de la politique et comment l'utiliser</li> <li>3. Confirmer avec l'équipe de compensation si l'analyse a été faite</li> </ol>

### **Thème: Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

- 1. Objectif:** Augmenter notre note de 19 à 21/40 en réduisant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes chez SRT Group de 13.1% à 12% d'ici la fin de l'année 2023.
- 2. Actions:**
  - a. Réserver 10 places en crèche pour les bébés des employés (de 0 à 3 ans) pour permettre aux jeunes parents de trouver plus facilement et sereinement une solution de garde, éviter les congés parentaux et autres congés sans solde qui peuvent avoir un impact négatif sur ces salariés concernés.
  - b. Renforcer la politique des horaires de travail flexibles, en particulier pour les parents (par exemple, plus de télétravail pour les mères enceintes/nouveaux parents, des pauses pour l'allaitement, etc.) afin de donner la possibilité aux parents de s'organiser de manière plus flexible dans la gestion des enfants (les déposer et les récupérer à l'école par exemple).
- 3. Indicateur 1:** L'écart de rémunération femmes-hommes

### **Thème: Rémunération effective**

- 1. Objectif:** Augmenter notre note de 19 à 21/40 en réduisant l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes chez SRT Group de 13.1% à 12% d'ici la fin de l'année 2023.
- 2. Action:** Réaliser une analyse des rémunérations selon le genre pour identifier les écarts plus en détail (département, niveau etc.)
- 3. Indicateur 1:** L'écart de rémunération femmes-hommes

### **Thème: Embauche**

**Objectif:** Augmenter le nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus hautes chez SRT Group, en passant de 2 à 3 femmes, afin de mieux refléter la démographie de notre entreprise, d'ici la fin de l'année 2023.

**Actions:**

- a. S'assurer qu'il y a au moins 1 femme et 1 homme comme candidats finaux pour les rôles de PM5 et supérieurs
- b. S'assurer que toute l'équipe de TA complète la formation de recrutement inclusif
- c. Réaliser la planification de la relève pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes pour les nouveaux postes de travail en interne

**Indicateur 4:** La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

### **Thème: Formation et promotion professionnelle**

**Objectif:** Augmenter le nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus hautes chez SRT Group, en passant de 2 à 3 femmes, afin de mieux refléter la démographie de notre entreprise, d'ici la fin de l'année 2023.

**Action:** S'assurer que les plans de développement professionnel sont créés et mis en place pour les femmes

**Indicateur 4:** La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

## **d. Dispositions diverses**

### **i. Champs d'application de l'accord**

Le présent accord définit les règles applicables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise SRT GROUP.

SRT GROUP est composé actuellement de 1 établissement employant des salariés, le présent plan d'action couvre le SIRET suivant :

- 808 233 399 00050

Les dispositions du présent accord bénéficient aux salariés de l'entreprise SRT GROUP qu'ils soient en CDI ou CDD.

### **ii. Durée et formalités**

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'un an et est renouvelable. Il entre en vigueur ce jour et cessera par conséquent de s'appliquer le XX.

Le présent plan d'action sera déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DRIEETS.

### **iii. Communication et modalités de suivi**

Le plan d'action fera l'objet d'un affichage conformément aux dispositions du Code du travail, et sera mis en ligne sur l'intranet de l'entreprise.

Les indicateurs définis dans le présent plan d'action sont suivis annuellement (suivant la clôture des exercices sociaux), conformément à la réglementation en vigueur et présentés au Comité Social et Économique.

10/7/2023

Cornelia Raportaru

CEO Stuart

*Cornelia Raportaru*