

Plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société NUVIA

La Société NUVIA SAS au capital de 10 000 euros dont le siège social est situé 280 Avenue Napoléon BONAPARTE – 92500 RUEIL-MALMAISON, immatriculée au RCS de NANTERRE sous le numéro 348 473 950, représentée par Monsieur Franck MARTIN en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes, a mis en place un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société NUVIA SAS.

Ce plan d'action est établi pour une durée d'un an, après consultation du Comité Social et Economique en date du 22/05/2025 et après avoir fait l'objet des mesures de publicités et de dépôt applicables.

PREAMBULE

La société NUVIA a élaboré le présent plan d'actions afin de se conformer aux exigences légales et réglementaires et en considération des résultats de l'index égalité professionnel pour l'année 2024.

Notons que certaines des actions sont déjà mises en œuvre au sein de l'organisation dans ce cas, l'objectif est de formaliser davantage et renforcer leur application, tandis que d'autres constituent de nouvelles initiatives.

Pour l'année 2025, le plan d'actions déterminera :

- les objectifs de progression prévus,
- les actions mises en place pour l'atteinte de ces objectifs
- les indicateurs de suivi.

I- INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

A- Résultats pour l'année 2024

1. Écart de rémunération :

- Résultat final : **6,9%** en faveur des hommes
- Nombre de points obtenus : **33/40**

2. Écart de taux d'augmentations individuelles :

- Résultat final : **11,8%** en faveur des hommes
- Nombre de points obtenus : **25/35**

3. Augmentations après retour de congé maternité :

- **Non calculable** (absence de retours de congé maternité ou d'adoption pendant la période de référence)

4. Représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations :

- **1 femme** parmi les 10 plus hauts salaires
- Nombre de points obtenus : **0/10**

→ **Résultat global de l'Index égalité professionnelle :**

- Total des points obtenus : 58 sur 85
- **Score final : 68/100**

B- ELEMENTS D'ANALYSE

Nous constatons un déséquilibre concernant la proportion de femmes et d'hommes au sein de la société.

La catégorie des cadres représente à elle seule 85% des effectifs globaux de la société. Cette dernière compte 37% de femmes et 63% d'hommes. A l'inverse, la catégorie ETAM est composée à 83% de femmes.

Ce déséquilibre structurel impacte les résultats de l'index sur l'égalité professionnelle et est, notamment, visible à travers la faible représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En outre, des écarts rémunération persistes au sein de certaines catégories de cadre. L'indicateur n°1 de l'index prévoit un seuil de tolérance pour les écarts de rémunération de 5 %. Celui de NUVIA SAS se situe à 6,9%.

Enfin, il est important de souligner que certains indicateurs peuvent être impactés par les circonstances sans que cela soit du à une action de l'employeur.

Ainsi, l'indicateur n°3 relatif aux augmentations attribués au retour de congé maternité n'est pas évaluable pour 2024 du fait que cette situation ne s'est pas produite au cours de l'année.

Le résultat de l'indicateur n°2 relatif au nombre d'augmentations individuelles attribués au cours de 2024 par sexe est quant à lui amoindri du fait des nouvelles embauches réalisées au cours de l'année de référence.

Les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté sont pris en compte dans le calcul de l'indicateur alors même que la révision des salaires n'est effective qu'à partir de mars de l'année suivante (avec une rétroactivité à janvier). En conséquence, même si l'ensemble des salariés bénéficient d'une augmentation, le rythme des révisions et la surreprésentation d'un sexe par rapport à un autre dans les recrutements réalisés au cours de l'année de référence peut impacter le résultat final.

II- OBJECTIFS ET ACTIONS POUR L'ANNEE A VENIR

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le plan d'action « *fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action* » parmi les suivants :

- 1) embauche,
- 2) formation,
- 3) promotion professionnelle,
- 4) qualification,

- 5) classification,
- 6) conditions de travail,
- 7) rémunération effective,
- 8) sécurité
- 9) articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par le plan d'actions.

Au regard des indicateurs permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des hommes et des femmes, la société NUZIA mener des actions spécifiques supplémentaires dans les trois domaines suivants :

- L'embauche,
- La rémunération effective,
- La promotion professionnelle.

A- L'embauche

1. Objectifs concernant embauche

Améliorer la représentativité des femmes au sein de la catégorie des cadres, en particulier au sein des postes à responsabilité.

2. Mesures relevant du domaine d'action « embauche »

Mesures	Indicateur
Rédiger les offres d'emploi de telle sorte qu'elles ne soient pas discriminatoires, qu'elles ne véhiculent aucun stéréotype et soient aussi attractives pour les hommes que pour les femmes.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Effectif par catégorie socioprofessionnelle (CSP) et par genre,</i> ➤ <i>Embauches par CSP et par genre,</i>
Recevoir au moins une candidature féminine en entretien d'embauche dès lors que la candidature présente les compétences professionnelles, l'expérience et les qualifications requises.	
Utiliser des canaux de communication qui ciblent spécifiquement les femmes : réseaux sociaux/ sites d'emploi	

spécialisés/ communautés en ligne peuvent être utilisés pour atteindre les femmes qui cherchent des opportunités dans le secteur visé.	
Développer des partenariats avec des associations professionnelles, les universités et les centres de formation professionnelle pour attirer des femmes qualifiées vers des professions traditionnellement masculines.	

B- La rémunération effective

1. Objectif concernant la rémunération effective

Garantir l'équité des rémunérations aux au moment l'embauche.

Favoriser la résorption des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Objectiver les décisions d'augmentation individuelle et de promotion.

2. Mesures relevant du domaine d'action « rémunération effective »

Mesures	Indicateur
Si un écart salarial entre homme et femme sur un poste de nature équivalente, à ancienneté, compétences et performances comparables est constaté, des mesures spécifiques seront mises en place afin d'y remédier, lors des revues de salaire annuelles.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Salaire médian et moyen par CSP et par sexe, ➤ Nombre de rattrapages effectués tous les ans sur le nombre de rattrapages identifiés, ➤ Nombre d'augmentations individuelles au cours de l'année par sexe
Objectiver les négociations salariales individuelles (corrélation avec la formation des managers): établir des grilles salariales claires et équitables pour les différents postes de l'entreprise (en lien avec les résultats de l'entretien annuel).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de modules d'actions de formation identifiés et suivies par les managers sur l'égalité professionnelle
Toutes les décisions relatives aux augmentations individuelles de salaires et aux promotions devront être prises sur la base du professionnalisme, de la performance et des compétences.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bilan des actions menées dans le cadre de « Elles bougent » ➤ Nombre d'elearning sur le recruter sans discriminer du

Veiller à ce que le nombre d'augmentations individuelles attribuées au moment des révisions de salaire soit proportionnel au nombre de femmes et d'hommes.	<i>recrutement diffusés auprès des managers</i>
Assurer une équité des rémunérations à l'embauche pour toutes les catégories socio-professionnelles.	
Sensibiliser et former les managers aux obligations légales en matière d'égalité salariale.	
Former les managers pour qu'ils suscitent et accompagnent les projets de mobilité professionnelle.	
Veiller à faire évoluer la rémunération des collaborateurs au retour du congé maternité ou d'adoption et au congé parental d'éducation.	

C- La promotion professionnelle

1. Objectifs concernant la promotion professionnelle

Renforcer la visibilité des opportunités de promotion en veillant à ce que les postes à responsabilités et les évolutions internes soient communiqués à l'ensemble des collaborateurs potentiellement concernés.

Assurer une représentation équitable des femmes dans les promotions en visant un taux de promotions féminines conforme à la proportion de femmes dans chaque catégorie socioprofessionnelle, en veillant à ce que l'évaluation de la performance et des compétences reste le critère prioritaire.

2. Mesures relevant du domaine d'action « promotion professionnelle »

Mesures	Indicateur
<i>Diffuser systématiquement les opportunités de promotion via des canaux accessibles à tous (intranet, affichage, réunions d'équipe.</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ % de postes à responsabilités communiqués à l'ensemble des collaborateurs. ➤ % de candidatures internes féminines et masculines pour les postes à promotion.
<i>Suivi des candidatures internes pour s'assurer de l'équité entre les sexes dans les promotions.</i>	

Analyser annuellement la répartition des promotions par genre pour identifier les écarts éventuels.	<ul style="list-style-type: none">➤ Taux de promotion des femmes vs hommes par catégorie socioprofessionnelle.➤ Nombre de femmes accompagnées par un programme de mentorat.
Mettre en place un plan d'accompagnement et de mentorat pour favoriser la progression des femmes vers des postes à responsabilités.	

Fait à Rueil-Malmaison, le 22/05/2025.

Franck MARTIN

Directeur des Ressources Humaines

