

CHARLES POZZI

Siren 954 506 283

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La société Charles Pozzi, spécialiste de la distribution et de la réparation automobile, évolue dans un secteur historiquement peu investi par les femmes, qui représentent encore moins de 1 % des effectifs dans les métiers de la mécanique automobile (source INSEE). Chez Charles Pozzi, cette réalité se traduit par une faible représentation féminine dans les fonctions techniques, bien que ces postes représentent 33 % de ses effectifs.

Consciente que la mixité des emplois constitue un levier de complémentarité, d'équilibre social et de performance économique, Charles Pozzi s'engage activement en faveur de l'égalité professionnelle et salariale. L'entreprise affirme également son attachement à promouvoir un environnement inclusif et à respecter le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

En raison de son effectif supérieur à 50 salariés et de l'absence de délégué syndical, la société Charles Pozzi a fait le choix de mettre en œuvre le présent plan d'action, conformément à l'article L.2242-3 du code du travail.

Dans ce cadre, la Société met en place des actions concrètes afin de :

- Améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,
- Assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
- Garantir l'égalité salariale femmes-hommes
- Développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle et familiale.



I. L'embauche

Les offres d'emploi

| OBJECTIFS | ACTIONS & MESURES RETENUES | INDICATEURS | ECHEANCIER |
|---|--|---|-------------------------------|
| Garantir que les intitulés et descriptifs des offres d'emploi, de stage ou des postes disponibles soient formulés de manière inclusive et accessibles à tous. | <ul style="list-style-type: none">•S'assurer que les annonces permettent la candidature de toute personne, sans distinction de genre, en utilisant une rédaction neutre et non discriminante.•Veiller à ce que les offres soient diffusées sur des canaux variés pour atteindre un public diversifié. | <ul style="list-style-type: none">•% de candidatures féminines reçues pour chaque type de poste.•Nombre d'annonces diffusées sur des canaux diversifiés. | Mise en application immédiate |

Le processus et les critères de recrutement

| OBJECTIFS | ACTIONS & MESURES RETENUES | INDICATEURS | ECHEANCIER |
|---|--|---|-------------------------------|
| Promouvoir l'égalité de traitement des candidatures à toutes les étapes du recrutement. | <ul style="list-style-type: none">•Uniformiser les critères de sélection pour tous les candidats, en les basant uniquement sur des critères objectifs (compétences, qualifications, expérience, potentiel).•Lorsqu'un cabinet de recrutement est sollicité, demander la présentation d'un nombre équilibré de candidatures féminines et masculines, dans la mesure du possible.•Garantir que des situations telles que l'état de grossesse ou une procédure d'adoption ne soient jamais des critères d'exclusion ou de discrimination. | <ul style="list-style-type: none">•% d'équilibre femmes-hommes dans les candidatures finales proposées par les cabinets de recrutement.•% de recrutement de femmes sur des postes traditionnellement masculins et inversement. | Mise en application immédiate |

La rémunération à l'embauche

| OBJECTIFS | ACTIONS & MESURES RETENUES | INDICATEURS | ECHÉANCIER |
|---|---|---|-------------------------------|
| Favoriser la mixité dans les métiers et garantir une équité salariale dès l'embauche. | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les métiers où un genre est sous-représenté et analyser les freins éventuels à la mixité (stéréotypes, attractivité, etc.). • Veiller à ce que les niveaux de classification et les salaires soient strictement équivalents pour les hommes et les femmes à compétences et responsabilités similaires. • La rémunération à l'embauche sera exclusivement basée sur les responsabilités du poste, la classification associée, et l'expérience professionnelle du candidat, sans prise en compte du sexe ou de la situation familiale. | <ul style="list-style-type: none"> • Analyse annuelle des écarts de rémunération entre hommes et femmes à poste équivalent. • Évolution du taux de mixité dans les métiers où un genre est sous-représenté. | Mise en application immédiate |

II. La formation professionnelle

| OBJECTIFS | ACTIONS & MESURES RETENUES | INDICATEURS | ECHÉANCIER |
|---|---|---|-------------------------------|
| Garantir un accès équitable aux formations pour tous les collaborateurs, sans distinction de sexe ou de type de contrat. Encourager les femmes à participer aux formations techniques, managériales et stratégiques. | <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins en formation lors des entretiens annuels. • Adapter les sessions aux contraintes des salariés (temps partiel, parentalité). • Suivre la participation hommes/femmes aux formations et ajuster si nécessaire. | <ul style="list-style-type: none"> • % de femmes et d'hommes ayant suivi une formation. • Répartition hommes/femmes dans les formations stratégiques et techniques. • Analyse annuelle des écarts de participation par sexe. | Mise en application immédiate |



III. Les Rémunérations effectives et la promotion professionnelle

La réaffirmation du principe d'égalité de rémunération

| OBJECTIFS | ACTIONS & MESURES RETENUES | INDICATEURS | ECHEANCIER |
|--|--|--|-------------------------------|
| Garantir une rémunération équitable entre les hommes et les femmes à poste équivalent. | <ul style="list-style-type: none">• Appliquer des critères objectifs et identiques pour définir les éléments constitutifs de la rémunération (grilles salariales, rémunérations variables).• Assurer la transparence des critères de rémunération en interne. | <ul style="list-style-type: none">• Écart moyen de rémunération entre hommes et femmes à poste équivalent.• Analyse annuelle des rémunérations par catégorie professionnelle et sexe. | Mise en application immédiate |

L'évolution de carrière et la promotion professionnelle

| OBJECTIFS | ACTIONS & MESURES RETENUES | INDICATEURS | ECHEANCIER |
|--|--|---|-------------------------------|
| <p>Assurer l'égalité des chances pour les promotions internes et l'évolution de carrière.</p> <p>Garantir des parcours professionnels exempts de discrimination pour les salariés en congé parental, maternité ou paternité.</p> | <ul style="list-style-type: none">• Fonder les promotions sur les qualifications et compétences des salariés, indépendamment de leur sexe, de leur temps de travail (temps partiel/plein) ou de leur situation personnelle.• Réaliser une analyse annuelle pour vérifier que les promotions accordées aux femmes sont proportionnelles à leur représentation dans l'entreprise. | <ul style="list-style-type: none">• % de promotions accordées aux femmes par rapport à leur proportion dans l'entreprise.• Taux de réintégration au même poste ou à un poste équivalent après un congé parental ou maternité/paternité.. | Mise en application immédiate |

L'accès aux fonctions représentatives

| OBJECTIFS | ACTIONS & MESURES RETENUES | INDICATEURS | ECHEANCIER |
|---|---|--|-------------------------------|
| Promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les instances représentatives de l'entreprise. | <ul style="list-style-type: none">•Sensibiliser les salariés à l'importance d'une représentation mixte au sein des instances (CSE, Conseil d'administration, etc.).•Garantir l'absence de discrimination pour les salariés titulaires d'un mandat électif. | <ul style="list-style-type: none">•Répartition hommes/femmes au sein des instances représentatives.•Nombre d'actions de sensibilisation ou de communication réalisées pour encourager une participation équilibrée. | Mise en application immédiate |

III L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie familiale

| OBJECTIFS | ACTIONS & MESURES RETENUES | INDICATEURS | ECHEANCIER |
|---|--|--|-------------------------------|
| <p>Favoriser l'équilibre entre obligations professionnelles et familiales.</p> <p>Garantir une égalité de droits et d'évolution pour tous les collaborateurs, y compris pendant les congés familiaux.</p> | <ul style="list-style-type: none">•Maintenir la progression salariale et les avantages sociaux durant les congés liés à la parentalité (maternité, paternité, adoption).•Réintégrer les collaborateurs à leur poste initial ou équivalent après un congé familial.•Maintenir l'égalité dans l'accès aux avantages sociaux (mutuelle, prévoyance) pour tous les salariés. | <ul style="list-style-type: none">•Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une progression salariale durant un congé familial.•Taux de réintégration au poste initial ou équivalent après un congé parental.•Analyse annuelle des prises de congés familiaux et de leur impact sur l'évolution de carrière. | Mise en application immédiate |



IV. BILAN

A l'expiration de la période, un bilan des objectifs et des actions mises en œuvre sera établi.

Les membres du CSE seront invités à une réunion afin de faire le bilan des réalisations. Pour le cas où des objectifs ne seraient pas atteints, la Société et les membres du CSE dresseront un bilan et examineront les raisons objectives expliquant la non-réalisation de ces objectifs.

V. Consultation du CSE

Préalablement à la conclusion du présent plan d'action, les membres du CSE ont été informés et consultés sur son contenu.


Au cours de la réunion du 20/02/2025, les membres du CSE ont émis un avis favorable.

VI. Entrée en vigueur

Le présent plan d'action entre en vigueur le 24 Février 2025 pour une durée déterminée d'un an.


Éric NEUBAUER

Le 24 Février 2025


CHARLES POZZI PARIS

10 Rue Curnonsky - 75017 PARIS

R.C.S. Paris 954 506 283

Siret : 954 506 283 00124 - Code APE : 4511Z

N° TVA Intracom. FR 00 954 506 283

S.A.S. au capital de 2 622 749.80 €



Annexe

Situation comparée des femmes et des hommes – année 2024

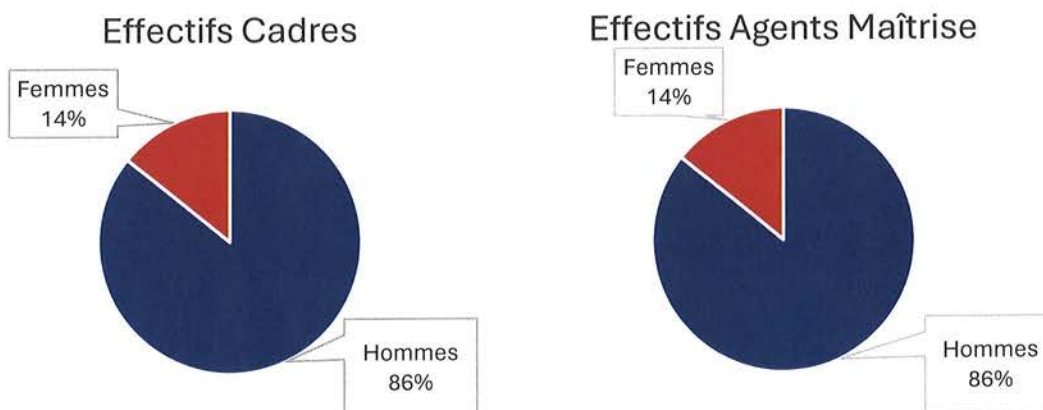
Effectif global par type de contrat et par sexe :

| | Effectif Global | Nbre de femmes | Nbre d'hommes | % de femmes | % d'hommes |
|--------------|-----------------|----------------|---------------|-------------|------------|
| CDI | 73 | 9 | 64 | 12,3% | 87,7% |
| CDD | 2 | 0 | 2 | 0,0% | 100,0% |
| TOTAL | 75 | 9 | 66 | 12,0% | 88,0% |

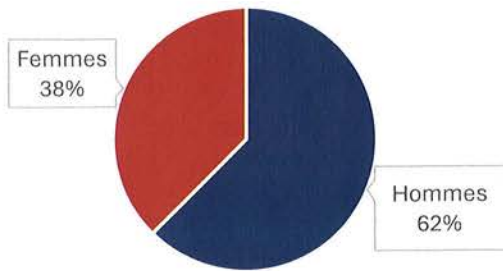
Répartition de l'effectif par tranche d'âge :

| | Ouvriers | | Employés | | Agents de Maîtrise | | Cadres | |
|-----------------------|----------|--------|----------|--------|--------------------|--------|--------|--------|
| | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes |
| < 30 ans | 10 | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0 |
| 30 à 39 ans | 7 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 11 | 0 |
| 40 à 49 ans | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 2 | 2 |
| 50 ans et plus | 3 | 0 | 1 | 1 | 4 | 1 | 7 | 2 |
| Effectif Total | 25 | 0 | 5 | 3 | 12 | 2 | 24 | 4 |

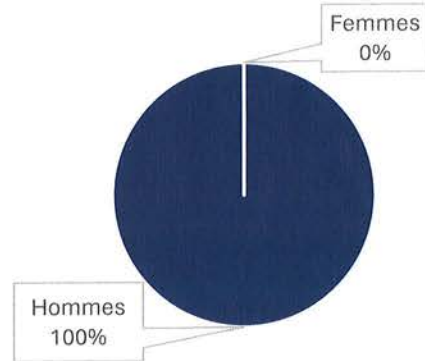
Effectif par sexe et par catégorie professionnelle :



Effectifs Employés



Effectifs Ouvriers



Répartition de l'effectif par catégorie professionnelle

