

**Société S.A.E.V.**  
**479 route de l'Oratoire, CHAUMONTET**  
**74330 SILLINGY**

**PLAN D'ACTION**

**EGALITE HOMMES FEMMES**

**Du 1<sup>er</sup> janvier 2022**

# SOMMAIRE

Préambule

## CHAPITRE 1

## CHAMP D'APPLICATION

## CHAPITRE 2

## ETAT DES LIEUX COMPARE DES HOMMES ET DES FEMMES

Article 1	L'emploi
Article 2	Les embauches
Article 3	Les départs
Article 4	La durée et l'organisation du temps de travail
Article 5	Les promotions
Article 6	La formation
Article 7	Les conditions de travail
Article 8	Les rémunérations
Article 9	La qualification
Article 10	La classification

## CHAPITRE 3

## LES OBJECTIFS DE PROGRESSION ET PLAN D'ACTION POUR L'ANNEE 2018/2019

<b>ARTICLE 1</b>	<b>L'EMBAUCHE</b>
Article 1.1	Objectifs de progression
Article 1.2	Actions permettant de les atteindre
Article 1.3	Indicateurs chiffrés
Article 1.4	Bilan de réalisations
<b>ARTICLE 2</b>	<b>LA FORMATION</b>
Article 2.1	Objectifs de progression
Article 2.2	Actions permettant de les atteindre
Article 2.3	Indicateurs chiffrés
Article 2.4	Bilan de réalisations

**CHAPITRE 4**

**PUBLICITE DU PLAN D'ACTION**

**CHAPITRE 5**

**CONSULTATION DES MEMBRES DU CHSCT ET DES MEMBRES  
DE LA DUP**

**CHAPITRE 6**

**ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE**

## **PREAMBULE**

En application de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et du décret du 7 juillet 2011, les Entreprises d'au moins 50 salariés doivent conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires sus visées.

La Société S.A.E.V. réaffirme l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse et s'engage à mettre en œuvre le présent plan d'action assortis d'objectifs de progression et d'indicateurs chiffrés pour permettre leur suivi.

### **CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Le présent plan d'action est applicable au sein de l'Entreprise S.A.E.V. sise à SILLINGY (74330), 479 route de l'Oratoire, CHAUMONTET, qui emploie à ce jour 57 salariés en équivalent temps plein.

### **CHAPITRE 2 ETAT DES LIEUX COMPARE DES HOMMES ET DES FEMMES**

La Société S.A.E.V. a examiné la situation comparée des hommes et des femmes au regard :

- de l'emploi
- des embauches
- des départs
- de la durée et de l'organisation du temps de travail
- de la promotion
- de la formation
- des rémunérations
- de la qualification
- de la classification

Il en résulte ce qui suit :

**Article 1**      **L'emploi**

<b>REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL (*) PAR SEXE AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>			
<b>EFFECTIF GLOBAL</b>	<b>NOMBRE D'HOMMES</b>	<b>NOMBRE DE FEMMES</b>	<b>POURCENTAGE DE FEMMES</b>
62	58	4	6.45 %

(\*) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31 décembre quelle que soit la nature de son contrat de travail : durée indéterminée ou déterminée, temps complet ou partiel ...

<b>REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL PAR CATEGORIE ET PAR SEXE AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>				
<b>CATEGORIES</b>	<b>EFFECTIF DE LA CATEGORIE</b>		<b>EFFECTIF GLOBAL</b>	<b>POURCENTAGE DE FEMMES</b>
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>		
<b>CADRES</b>	8	0	8	0
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	17	1	18	0
<b>EMPLOYES</b>	0	1	1	100%
<b>OUVRIERS</b>	33	2	35	5.71%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>62</b>	<b>6.45 %</b>

<b>REPARTITION PAR AGE ET PAR SEXE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>AGE MOYEN</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>CADRES</b>	40	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	35.5	
<b>EMPLOYES</b>		43
<b>OUVRIERS</b>	32	25

<b>REPARTITION PAR ANCIENNETE ET PAR SEXE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>ANCIENNETE MOYENNE DANS L'ENTREPRISE</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>CADRES</b>	23	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	15	5
<b>EMPLOYES</b>		3
<b>OUVRIERS</b>	9	2.5

<b>REPARTITION DES DIFFERENTS STATUTS PAR CATEGORIE ET PAR SEXE AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>				
<b>CATEGORIES</b>	<b>Nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée</b>		<b>Nombre de salariés sous contrat à durée déterminée</b>	
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>CADRES</b>	8			
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	17	1		
<b>EMPLOYES</b>		1		
<b>OUVRIERS</b>	28	2	5	0

\* apprentis

<b>EFFECTIF MENSUEL MOYEN AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>CADRES</b>	8	0
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	17	1
<b>EMPLOYES</b>		1
<b>OUVRIERS</b>	33	2

**Article 2**      **Les embauches**

<b>NOMBRE D'EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>			
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>POURCENTAGE DE FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	0	0	0
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	0	0	0
<b>EMPLOYES</b>	0		0
<b>OUVRIERS</b>	0	0	0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>1</b>		<b>0</b>

<b>NOMBRE D'EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>			
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>POURCENTAGE DE FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	0	0	0
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	0	1	100%
<b>EMPLOYES</b>	0	0	0
<b>OUVRIERS</b>	1		100%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>33.33%</b>

**Article 3**      **Les départs**

<b>REPARTITION DES CAUSES DE SORTIE PAR CATEGORIE ET PAR SEXE INTERVENUES AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CAUSES</b>	<b>NOMBRE DE DEPART HOMMES</b>	<b>NOMBRE DE DEPART FEMMES</b>
<b>DEMISSION</b>	4	
<b>LICENCIEMENT</b>	0	0
<b>LICENCIEMENT POUR CAUSE ECONOMIQUE</b>	0	0
<b>FIN DE CONTRAT</b>	0	0
<b>RUPTURE CONVENTIONNELLE</b>	0	0
<b>AUTRE CAS</b>	0	0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

**Article 4**      **La durée et l'organisation du temps de travail**

<b>SOMME DES HEURES TRAVAILLEES DURANT LA PERIODE CONSIDEREE</b>			
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>POURCENTAGE DE FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	10016		
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	24816	1560	
<b>EMPLOYES</b>		1560	100%
<b>OUVRIERS</b>	52804	3074	5.82%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>87636</b>	<b>4634</b>	<b>5.28 %</b>



<b>NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UN REPOS COMPENSATEUR AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>			
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>POURCENTAGE DE FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	0	0	0
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	0	0	0
<b>EMPLOYES</b>	0	0	0
<b>OUVRIERS</b>	0	0	0
<b>ENSEMBLE</b>	0	0	0

<b>NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE TOUT AU LONG DE LA PERIODE CONSIDEREE DE DEUX JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSECUTIFS</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	7	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	17	1
<b>EMPLOYES</b>		1
<b>OUVRIERS</b>	33	2
<b>ENSEMBLE</b>	58	4

<b>NOMBRE DE JOURS FERIES CHOMES ET PAYES AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	48	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	102	6
<b>EMPLOYES</b>	0	6
<b>OUVRIERS</b>	198	12
<b>ENSEMBLE</b>	348	24

<b>REPARTITION DE L'ABSENTEISME PAR CAUSE ET PAR SEXE AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>DUREE EN JOURS AU COURS DE L'ANNEE</b>		
<b>CAUSES DE L'ABSENTEISME</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>MALADIE ORDINAIRE</b>	479	0
<b>ACCIDENTS DU TRAVAIL</b>	86	0
<b>CONGES MATERNITE OU D'ADOPTION</b>		75
<b>AUTRES ABSENCES</b>	165	8
<b>ABSENTEISME TOTAL</b>	<b>730</b>	<b>83</b>

**Article 5      Les promotions**

<b>NOMBRE DE SALARIES PROMUS DANS UNE CATEGORIE PROFESSIONNELLE SUPERIEURE AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>CADRES</b>		
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>		
<b>EMPLOYES</b>		
<b>OUVRIERS</b>		
<b>ENSEMBLE</b>		

**Article 6**      **La formation**

<b>NOMBRE DE PERSONNES AYANT SUIVI UN STAGE DE FORMATION DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>EMPLOYES</b>		<b>1</b>
<b>OUVRIERS</b>	<b>25</b>	<b>2</b>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>30</b>	<b>4</b>

<b>NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UN DIF AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	<b>0</b>	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>EMPLOYES</b>	<b>0</b>	
<b>OUVRIERS</b>	<b>0</b>	
<b>ENSEMBLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UN CONGE DE FORMATION AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	<b>0</b>	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>EMPLOYES</b>	<b>0</b>	
<b>OUVRIERS</b>	<b>0</b>	
<b>ENSEMBLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Article 7**      **Les conditions de travail**

<b>REPARTITION PAR SEXE DES SALARIES SELON LES DIFFERENTES MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL AU 31 DECEMBRE DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>	0	0
<b>TRAVAIL A LA CHAINE</b>	0	0
<b>TRAVAIL AU RENDEMENT</b>	0	
<b>TRAVAIL SUR ECRAN</b>	8	2
<b>TRAVAIL DEBOUT</b>	50	2

**Article 8**      **Les rémunérations**

<b>REMUNERATION MENSUELLE MOYENNE AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	3995	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	2590	2500
<b>EMPLOYES</b>		2183
<b>OUVRIERS</b>	2242	1910
<b>ENSEMBLE</b>		

<b>REMUNERATION MENSUELLES MINIMALES ET MAXIMALES AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>			
<b>CATEGORIES</b>		<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	<b>Minimum</b>	3500	
	<b>Maximum</b>	5128	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	<b>Minimum</b>	1966	2500
	<b>Maximum</b>	2726	2500
<b>EMPLOYES</b>	<b>Minimum</b>		2183
	<b>Maximum</b>		2183
<b>OUVRIERS</b>	<b>Minimum</b>	1572	1995
	<b>Maximum</b>	2216	1572
<b>ENSEMBLE</b>	<b>Minimum</b>	<b>2346</b>	<b>1572</b>
	<b>Maximum</b>	<b>3356</b>	<b>2383</b>

<b>PART DES PRIMES A PERIODICITE NON MENSUELLE DANS LA DECLARATION DES SALARIES DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>CATEGORIES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
<b>CADRES</b>	0	
<b>AGENTS DE MAITRISE</b>	0	0
<b>EMPLOYES</b>	0	
<b>OUVRIERS</b>	0	
<b>ENSEMBLE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Article 9**    **La qualification**

<b>PRINCIPALES QUALIFICATIONS AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>PRINCIPALES QUALIFICATIONS</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
DONNEES NON DISPONIBLES		

<b>NOMBRE DE PERSONNES DIPLOMEES PAR QUALIFICATION AU COURS DE LA PERIODE CONSIDEREE</b>		
<b>PRINCIPALES QUALIFICATIONS</b>	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>
	0	0

**Article 10**    **La classification**

<b>OUVRIERS</b>	
<b>NOMBRE</b>	
<b>OUVRIER PAYSAGISTE O1</b>	
<b>HOMMES</b>	3
<b>FEMMES</b>	0
<b>OUVRIER PAYSAGISTE D'EXECUTION O2</b>	
<b>HOMMES</b>	11
<b>FEMMES</b>	2
<b>OUVRIER PAYSAGISTE SPECIALISE O3</b>	
<b>HOMMES</b>	10
<b>FEMMES</b>	
<b>OUVRIER PAYSAGISTE QUALIFIE O4</b>	
<b>HOMMES</b>	6
<b>FEMMES</b>	
<b>OUVRIER PAYSAGISTE HAUTEMENT QUALIFIE O5</b>	
<b>HOMMES</b>	1
<b>FEMMES</b>	
<b>MAITRE OUVRIER PAYSAGISTE O6</b>	
<b>HOMMES</b>	
<b>FEMMES</b>	

<b>EMPLOYES</b>	
<b>NOMBRE</b>	
<b>EMPLOYE E1</b>	
<b>HOMMES</b>	
<b>FEMMES</b>	
<b>EMPLOYE SPECIALISE E2</b>	
<b>HOMMES</b>	
<b>FEMMES</b>	
<b>EMPLOYE QUALIFIE E3</b>	
<b>HOMMES</b>	
<b>FEMMES</b>	1
<b>EMPLOYE HAUTEMENT QUALIFIE E4</b>	
<b>HOMMES</b>	
<b>FEMMES</b>	



<b>TAM</b>	
<b>NOMBRE</b>	
<b>TAM 1</b>	
<b>HOMMES</b>	4
<b>FEMMES</b>	1
<b>TAM 2</b>	
<b>HOMMES</b>	9
<b>FEMMES</b>	
<b>TAM 3</b>	
<b>HOMMES</b>	4
<b>FEMMES</b>	
<b>TAM 4</b>	
<b>HOMMES</b>	
<b>FEMMES</b>	

<b>CADRES</b>	
<b>NOMBRE</b>	
<b>C1</b>	
<b>HOMMES</b>	2
<b>FEMMES</b>	
<b>C2</b>	
<b>HOMMES</b>	4
<b>FEMMES</b>	
<b>C3</b>	
<b>HOMMES</b>	
<b>FEMMES</b>	
<b>C4</b>	
<b>HOMMES</b>	
<b>FEMMES</b>	
<b>C5</b>	
<b>HOMMES</b>	
<b>FEMMES</b>	

<b>D</b>	
<b>NOMBRE</b>	
<b>HOMMES</b>	2
<b>FEMMES</b>	

### **CHAPITRE 3   OBJECTIFS DE PROGRESSION ET PLAN D'ACTION POUR L'ANNEE 2022 / 2023**

La Société S.A.E.V. doit fixer des objectifs de progression et définir un plan d'action assorti d'indicateurs chiffrés sur 2 des 8 domaines d'action suivant :

- ↪ l'embauche
- ↪ la formation
- ↪ la promotion professionnelle
- ↪ la qualification
- ↪ la classification
- ↪ les conditions de travail
- ↪ la rémunération effective
- ↪ l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

La Société S.A.E.V. a fait le choix des 2 domaines suivants :

- ❖ l'embauche
- ❖ la formation

L'entreprise mobilisera les leviers les plus pertinents pour répondre à sa situation particulière en respectant 3 exigences de fond sur chacun des 2 domaines d'action susvisés :

- des objectifs de progression
- des actions permettant de les atteindre
- des indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions

#### **ARTICLE 1   L'EMBAUCHE**

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois.

L'évolution des technologies et des outils, l'amélioration des conditions de travail permettent aujourd'hui une adaptation accrue des postes de travail à l'un et l'autre cas.

Toutefois, la nature de certains travaux dont notamment l'entretien et la création d'espaces verts peut constituer encore des freins à la mixité des emplois.

C'est ce que révèle l'article 1 du chapitre I susvisé.

En effet, s'agissant des catégories « Ouvriers », il est constaté 5.26 % de femmes. ( en augmentation tout de même depuis l'an dernier)

### **Article 1.1**      **Objectifs de progression**

La Société s'engage pour cette catégorie à faire progresser ce pourcentage pour atteindre 3 % au 31 décembre 2023.

### **Article 1.2**      **Actions permettant de les atteindre**

Pour permettre à la Société d'atteindre ces objectifs de progression, cette dernière s'engage à :

- sensibiliser et intervenir auprès des acteurs de recrutement pour favoriser la mixité (cabinets de recrutement, entreprises de travail temporaire ...)
- inciter tous les acteurs de la prévention et notamment le CSE pour aider la Société à rechercher et adopter des solutions favorisant la mixité des emplois pour la catégorie des Ouvriers.
- intervenir auprès des organisations professionnelles en vue de promouvoir les emplois sur lesquels il est constaté un déficit de personnel féminin.

### **Article 1.3**      **Indicateurs chiffrés**

Afin de permettre à la Société de suivre ces objectifs et ces actions, cette dernière s'engage à :

- suivre tous les 6 mois la progression du pourcentage de femmes dans la catégorie des Ouvriers et à en rendre compte aux membres du CSE.
- mettre à l'ordre du jour de chaque réunion trimestrielle du CSE le sujet de la recherche de solutions pour favoriser la mixité des emplois pour la catégorie des Ouvriers.

### **Article 1.4**      **Bilan de réalisations**

A l'expiration de la période visée à l'article 1.1 ci-dessus, la Société invitera les membres du CSE à une réunion exceptionnelle, afin de faire le bilan des réalisations.

Pour le cas où les objectifs de progression ne seraient pas atteints, la Société et les institutions représentatives du personnel susvisées dresseront les raisons objectives de cet échec.

A l'issue de cette réunion, il sera :

- soit octroyé à la Société S.A.E.V. une année supplémentaire pour atteindre ces objectifs de progression.

- Soit adopté un autre domaine d'action pour lequel la société devra élaborer un avenant au présent plan d'action dans le mois qui suit cette réunion exceptionnelle.

## **ARTICLE 2      LA FORMATION**

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes, non seulement dans l'accès aux emplois permanents mais également dans l'évolution des qualifications professionnelles et par conséquent l'accès à des niveaux de rémunérations supérieurs.

La Société doit veiller à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation, du CPF ou du congé de formation.

L'article 6 du chapitre I susvisé révèle un déficit de formation des femmes dans le cadre du plan de formation et du CPF.

### **Article 2.1**      **Objectifs de progression**

La Société s'engage à atteindre un équilibre entre les hommes et les femmes dans le cadre de la formation du CPF au plus tard le 31 décembre 2023.

### **Article 2.2**      **Actions permettant des les atteindre**

Pour permettre à la Société d'atteindre ces objectifs d'équilibre au 31 décembre 2022, cette dernière s'engage à :

- solliciter davantage les femmes sur leur besoin en formation dans le cadre de l'entretien individuel
- intervenir auprès des acteurs de la formation pour démontrer la mixité réelle des emplois et des métiers au sein de la Société

### **Article 2.3**      **Indicateurs chiffrés**

Afin de permettre à la Société de suivre ces objectifs et ces actions, cette dernière s'engage à :

- dresser le bilan de l'enquête des besoins en formation des femmes au plus tard deux mois après la fin des entretiens individuels
- suivre tous les six mois la progression des femmes dans la formation au titre du CPF et à en rendre compte aux membres du CSE.

#### **Article 2.4**      **Bilan de réalisations**

A l'expiration de la période visée à l'article 2.1 ci-dessus, la Société invitera les membres du CHSCT et les membres de la DUP afin de faire le bilan des réalisations.

Pour le cas où l'équilibre ne serait pas atteint, la Société et les membres du CSE dresseront les raisons objectives de cet échec.

A l'issue de cette réunion, il sera :

- soit octroyé à la Société une année supplémentaire pour atteindre cet équilibre
- soit adopter un autre domaine d'action pour lequel la Société devra élaborer un avenant au présent plan dans le mois qui suit cette réunion.

#### **CHAPITRE 4**    **PUBLICITE DU PLAN D'ACTION**

Le présent plan sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Ce plan sera, en outre, tenu à la disposition de toute personne qui demanderait à en prendre connaissance auprès de M NOUILLOT.

#### **CHAPITRE 5**    **CONSULTATION DES MEMBRES DU CSE**

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

Au cours de la dernière réunion du 6 novembre 2021, les membres du CSE ont émis un avis favorable à l'unanimité.

## **CHAPITRE 6 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE**

**Le présent plan d'action entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et est conclu pour une durée expirant le 31 décembre 2023**

Fait à SILLINGY

Le 21/12/2021

Pour la Société S.A.E.V.

Pour les membres du CSE

Les représentants

\*Monsieur NOUILLOT L, Membre titulaire (collège TAM cadre) signature

\*Monsieur BRAN D, Membre titulaire (collège TAM cadre) signature

\*Monsieur MUGNIER M Membre titulaire (collège Ouvrier) signature

\*Monsieur DUBIEZ N Membre titulaire (collège Ouvrier) signature