

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour :

La société MOBIAPPS, Société par Actions Simplifiée au capital de 186.700 euros, dont le siège social est situé 14 rue Jules Verne – 44700 ORVAULT (Code NAF : 6210Z, N° SIRET : 800 456 097 00032), représentée par Monsieur Didier MOREAU, Directeur Général,

Préambule :

Le présent plan d'action s'inscrit à la suite de la publication du score de 81 points de l'index 2021 de Mobiapps et conformément au Décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévues par l'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, qui précise que **lorsque l'Index est inférieur à 85 points**, l'employeur doit fixer les **objectifs de progression de chacun des indicateurs** dans un plan d'action.

Ses objectifs sont publiés sur la même page que le résultat de l'Index et de ses indicateurs. Ils restent consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

Mobiapps entend, dans le cadre du présent plan mettre en œuvre unilatéralement les mesures ci-dessous dans les domaines d'action suivants :

1. Le recrutement des femmes
2. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes
3. La gestion des carrières et du parcours professionnel

Mobiapps a donc décidé d'appliquer de manière unilatérale les mesures et objectifs de progression suivants dans ces 3 domaines.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées.

Le Comité Social et Economique en a été dûment informé.

Chapitre 1 – Les indicateurs de suivi

Mobiapps rappelle que l'entreprise dispose de plusieurs indicateurs présentés sous la forme d'un rapport égalité professionnelle illustrant les données en matière d'égalité professionnelle notamment en termes de recrutement, d'effectif, de formation et de rémunération effective.

Chaque année, Mobiapps publie également annuellement les résultats de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 indicateurs :

1. L'écart de rémunération femmes hommes
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles
3. Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
4. Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus haut rémunérés

Sur la base de ces indicateurs, Mobiapps a obtenu le score de 81 points à l'index 2021 dont le détail est le suivant :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	5,6	34	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	26,3	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE	#NA	15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			#NA		85
INDEX (sur 100 points)			81		100

Chapitre 2 – Plan d'action égalité professionnelle Hommes-Femmes

► Embauche : le recrutement des femmes

Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Augmenter le nombre de femmes dans les métiers non mixte	Développer la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, le nombre d'embauches féminines	<ul style="list-style-type: none"> Proportion de femmes parmi les contrats en alternance Proportion de femmes parmi les stagiaires Proportion de femmes stagiaires ou en alternance embauchées à l'issue de leur contrat
	Missionner des femmes exerçant des métiers techniques afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les « forums des métiers », les CFA.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'interventions de femmes à l'occasion de différents événements (CFA, ambassadrices métiers dans les écoles...).
	Renforcer l'attractivité des métiers non mixtes (Technique) pour les candidats du sexe sous-représenté en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution.	<ul style="list-style-type: none"> Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes. Nombre de publications réalisées faisant la promotion de nos postes par une femme.
Maintenir ou augmenter le nombre de femmes dans les Fonction supports	Présenter au manager au moins une candidature féminine sur les métiers identifiés dès lors qu'au moins une candidature féminine correspondant aux critères de l'offre a été reçue.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de candidates reçues par le manager Nombre de candidates recrutées

► Rémunération effective : l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales	Mobiliser les responsables hiérarchiques et la DRH, avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de responsables hiérarchiques et RH mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles
S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, sur un même poste à diplôme et expérience professionnelle équivalent	<p>Créer une grille de classification des métiers qui détermine la tranche de rémunération associée à un poste.</p> <p>Former et sensibiliser les équipes recrutement et managers à l'utilisation de cette grille.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de formations/sensibilisations réalisées
Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation)	Droit, au retour de congé, aux augmentations générales et aux éventuelles primes exceptionnelles attribuées au cours d'un congé familial.	<ul style="list-style-type: none"> Salaire moyen par catégorie de salariés revenant de congé familial par rapport au salaire moyen des autres salariés de la catégorie

► Promotion professionnelle : La gestion des carrières et du parcours professionnel

Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Accroître la promotion des femmes	Vérification régulière de la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes avec leur proportion.	<ul style="list-style-type: none"> Appréciation du % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle Durée moyenne entre deux promotions sur le nombre total de promotions par an
	Instaurer des mesures pour augmenter le nombre de femmes occupant des postes à responsabilités.	<ul style="list-style-type: none"> Evolution du nombre de promotion de femmes à des postes de Management/Direction
Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	Systematiser les entretiens pré- et post-congés maternité ou parental.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entretiens réalisés

Chapitre 3 – Entrée en vigueur et durée du plan d'action

Le plan d'action unilatéral entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt. Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Il cessera de plein droit de produire ses effets automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme, sans qu'il soit nécessaire de procéder à quelque procédure de préavis ou de dénonciation que ce soit.

Chapitre 4 – Publicité du présent plan d'action unilatéral

Conformément aux articles L.2242-3 et R.2242-2-1 du Code du travail, il sera procédé aux formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D.2231-4 du Code du travail.

Le présent plan d'action unilatéral sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion. Conformément au décret n°2018-362 du 15 mai 2018, il sera également déposé auprès de la DREETS par voie dématérialisée sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Une information sera donnée au personnel et le présent plan d'action sera mis à disposition des salariés.

Le présent plan d'action fera, également, l'objet d'un affichage sur l'espace intranet de l'entreprise.

Fait à Orvault, le 06 Avril 2022, en 2 exemplaires originaux.

Pour Mobiapps,

Didier MOREAU