

PLAN D'ACTION UNILATERAL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

En application des dispositions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent conclure un accord collectif ou bien élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Société INTERIM SANS FRONTIERES dont le siège social est situé à 59 rue Nationale à STIRING WENDEL 57350 dispose d'établissements secondaires situés à Creutzwald, Sarreguemines et Sarralbe.

La Société INTERIM SANS FRONTIERES précise qu'elle ne dispose pas de délégué syndical ni d'une quelconque section syndicale au sein de l'entreprise.

Lors des dernières élections professionnelles, aucune candidature n'ayant été déposées, un procès-verbal de carence a été dressé. La société INTERIM SANS FRONTIERES ne dispose donc pas d'un Comité Social et Economique.

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et s'applique à l'ensemble des salariés permanents de la Société INTERIM SANS FRONTIERES, tous établissements ou agences confondus.

La Société réaffirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. La Société s'engage à mettre en œuvre le présent plan d'action assortis d'objectifs de progression et d'indicateurs chiffrés pour permettre leur suivi.

Consciente de l'importance du principe d'égalité professionnelle, notre entreprise de travail temporaire INTERIM SANS FRONTIERES a affirmé sa volonté d'agir pour l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en se fixant des objectifs de progression dans certains domaines définis et en mettant en place des actions permettant de les atteindre.

C'est ainsi que INTERIM SANS FRONTIERES a élaboré un plan d'action contenant, d'une part, le bilan des actions menées au cours de l'année et, d'autre part, des objectifs fixés pour l'année à venir sur les domaines d'actions retenus ci-après.

I – Evaluation des objectifs fixés et mesures prises au cours de l'année écoulée

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-3 du Code du travail, le plan d'action doit évaluer les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée.

Le précédent plan d'action établi par notre entreprise visait les trois domaines d'action suivants.

Domaine d'action n° 1 : **Embauche**

Aux termes du plan d'action précédent, notre entreprise a exprimé sa volonté d'encourager l'équilibre de recrutements hommes/femmes et à veiller de façon systématique à l'absence de toute discrimination à l'embauche.

La mesure retenue pour favoriser cet objectif a été de réaliser un plan de communication sur les différents métiers et notamment ceux sur lesquels la proportion homme/femme est déséquilibrée. La mise en application du plan de communication a été immédiate.

Indicateur de suivi : Un salarié supplémentaire a été employé en qualité de chargé de gestion dès lors que le chiffre d'affaires de la société a été maintenu.

Domaine d'action n° 2 : **Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

Aux termes du plan d'action précédent, notre entreprise a exprimé sa volonté de favoriser une articulation optimale entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés afin notamment de renforcer l'égalité femmes — hommes et la mixité au sein de la Société, toutes classifications confondues.

La mesure retenue pour favoriser cet objectif a été de permettre aux salariés parents, femmes et hommes, d'être plus disponibles auprès de leurs enfants.

Indicateur de suivi : Une programmation des congés a été définie pour le temps de travail afin que les salariés parents, femmes et hommes, soient plus disponibles auprès de leurs enfants. La mise en application a été immédiate et faite par les ressources humaines. 4 parents salariés ont sollicité dans ce cadre des périodes de congés qui ont été validées par la direction.

Domaine d'action n° 3 : **Rémunération**

Aux termes du plan d'action précédent, notre entreprise a exprimé sa volonté d'augmenter le salaire de base de l'ensemble du personnel.

La mesure retenue pour favoriser cet objectif a été de prévoir une augmentation de 3% du salaire de base de l'ensemble du personnel pour un coût d'environ 15.000 €.

Indicateur de suivi : L'ensemble des salariés a bénéficié d'une augmentation de salaire de 3%.

II – Objectifs de progression fixés et mesures prises pour l'année à venir

La Société INTERMI SANS FRONTIERES doit fixer des objectifs de progression et définir un plan d'action assorti d'indicateurs chiffrés sur 3 objectifs des 9 domaines d'action suivants :

- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail

- La sécurité et la santé au travail
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il est rappelé qu'en application de l'article R. 2242-2 du Code du travail, la rémunération est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par le plan d'action.

Conformément aux dispositions des articles L.2242-3 et R.2242-2 du Code du travail, il a été retenu les trois domaines d'action suivants :

- **Les conditions de travail ;**
- **La promotion professionnelle ;**
- **La rémunération.**

Domaine d'action n° 1 : Les conditions de travail

Les conditions de travail sont indissociables de la santé et de la sécurité au travail des salariés. De bonnes conditions de travail contribuent à la qualité du travail ainsi qu'à l'attractivité du métier. Les conditions de travail peuvent également favoriser l'égalité femmes — hommes et la mixité au sein de la Société toutes classifications confondues.

- Objectif de progression retenu : amélioration de l'ergonomie et des conditions de travail ; sensibilisation des salariés aux conditions de travail.
- Actions qualitatives et quantitatives et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression : réaliser et transmettre un questionnaire/sondage anonyme aux salariés pour recueillir leur avis concernant leurs conditions de travail et les aménagements permettant de les améliorer.
 - o Evaluation de leur coût : en interne.
- Indicateurs chiffrés : les résultats du questionnaire anonyme.

Domaine d'action n° 2 : La promotion professionnelle

La promotion professionnelle constitue un levier essentiel pour garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière au sein de la Société. INTERIM SANS FRONTIERES veille à ce que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur les compétences, l'expérience et le mérite, indépendamment du sexe.

- Objectif de progression retenu : favoriser l'évolution professionnelle des salariés, notamment vers des postes à responsabilités accrues, sans distinction de sexe.
- Actions qualitatives et quantitatives et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression : évaluation du poste d'une chargée de gestion en vue d'une évolution de poste sur la base d'un bilan de ses compétences et de son investissement professionnel. La mise en application est immédiate.
 - o Evaluation de leur coût : le coût est évalué en interne.
- Indicateurs chiffrés : résultats de l'évaluation du poste.

Domaine d'action n° 3 : La rémunération

- Objectif de progression retenu : augmenter le salaire de base de l'ensemble du personnel.
- Actions qualitatives et quantitatives et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression : une augmentation de 3% du salaire de base de l'ensemble du personnel est mise en place.
 - o Evaluation de leur coût : environ 15.000 €.
- Indicateurs chiffrés : nombre de salariés dont le salaire brut de base a été augmenté de 3%.

III – Durée et date d'entrée en application du plan d'action

Le présent plan d'action est d'une durée d'une année et entrera en application à compter du 1^{er} août 2026.

IV – Dépôt du plan d'action

Le présent plan d'action fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la DREETS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Stiring Wendel, le 31 juillet 2026

