

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

Préambule :

L'entreprise rappelle une nouvelle fois son attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes et plus largement au principe général de non-discrimination figurant à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Ce plan d'action a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées. A cet effet, il comporte notamment :

- une série d'objectifs de progression ;
- des actions permettant d'atteindre ces objectifs ;
- l'évaluation du coût des mesures ;
- et des indicateurs permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Consciente de l'impact des représentations socioculturelles sur le monde professionnel, l'entreprise désire encourager la mixité pour chacun des niveaux d'emploi de l'entreprise.

Article 1 : Champ d'application

Le plan s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise FRANCE BOIS IMPREGNES.

Article 2 : Etude de la situation professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'entreprise

Dans le but d'établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la Direction de l'entreprise s'est appuyée sur les éléments figurant dans la base de données économiques et sociales régulièrement mise à jour, ainsi que sur les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévus par l'article L. 1142-8 du code du travail.

Article 3 : Constat

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas calculable pour la Société, le nombre de points des indicateurs calculables étant inférieur à 75. Néanmoins, les dispositions du présent plan d'action ont pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences pouvant exister.

Article 4 : Actions choisies pour la promotion de l'égalité professionnelle

L'entreprise mettra en place les actions suivantes qui ont pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4.1 : L'embauche

La Direction s'engage à assurer un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes dans l'effectif de l'entreprise à l'occasion de chaque recrutement que ce soit par la voie de l'alternance, de l'intérim ou par une embauche directe.

Pour se faire, l'action mise en place par le présent plan d'action est de s'assurer que les libellés des emplois à pourvoir comprennent la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permettra, de sensibiliser les chefs d'atelier, les salariés et nos fournisseurs (agence de placement-école) à l'ouverture des postes aux candidatures féminines.

Objectif : essayer d'augmenter la proportion de son personnel féminin dans les X services les plus problématiques et essayer de maintenir au minimum un même pourcentage de personnel féminin dans les autres services.

Indicateurs retenus :

- Nombre d'offres d'emplois respectant cette règle par rapport au nombre total d'offres d'emplois

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés. Néanmoins, les parties conviennent que l'objectif ne pourra légitimement être atteint s'il intervient une circonstance extérieure justificative. **Il s'agit, notamment, de l'absence de candidatures d'hommes ou de femmes sur une offre d'emploi.**

Article 4.2 : La sécurité et la santé au travail

Objectif : continuer les investissements en matériels, machines de haute technologie et autres outils facilitant le travail et assurant la sécurité de tous et rappeler que les périodes liées à la maternité, la paternité, l'adoption ou un congé parental n'ont pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel, ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière.

Mesures proposées :

- Poursuivre par le biais du service HSE, les études de sécurisation et recherche d'amélioration continue pour que les postes soient les moins contraignants ;

- 2/4 -

- Continuer la politique de formation pour mieux former le personnel à la santé et la sécurité au travail ;
- Permettre à tout salarié qui le souhaite d'être reçu par sa hiérarchie avant son départ en congé maternité, parental et au moins un mois avant son retour de congé maternité ou parental (+ modalités des entretiens et les objets de ces entretiens)

Indicateurs retenus :

- Nombre d'entretiens sollicités par rapport au nombre de départs en congés maternité ou parental et au nombre de retours de congé maternité ou parental ;
- Nombre de formation réalisée au cours de l'année 2026

Article 4.3 : La rémunération

Objectif : garantir une égalité et une structure de rémunération semblables pour un travail similaire à l'embauche et tout au long de la vie du contrat, à compétences, qualification, expérience professionnelle et performance égales.

Mesures proposées :

- S'assurer que le pourcentage de femmes augmentées soit similaire au pourcentage d'hommes augmentés au regard du nombre de femmes présentes ;

Indicateurs retenus :

- Index égalité H/F annuel ;
- Pourcentage d'augmentation moyen des femmes et des hommes ;
- Pourcentage de femmes et d'hommes augmentés.

Article 5 : Echancier des mesures

Les actions seront mises en œuvre tout au long de l'exercice social de la Société.

Article 6 : Consultation du CSE

Le contenu et la mise en œuvre du plan d'action ont été soumis à l'avis du CSE le 27 janvier 2026.

Article 7 : Durée du plan d'action

Le présent plan d'action prend effet le 1^{er} janvier 2026. Il est conclu pour une durée déterminée de 12 mois et cessera donc de produire effet de plein droit le 31 décembre 2026 Il n'est pas tacitement reconductible.

Article 8 : Dépôt du plan d'action

Le plan d'action a donné lieu à dépôt sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du code du travail.

Fait à Boisset lès Montrond, le 28 janvier 2026

Pour l'entreprise FRANCE BOIS IMPREGNES
Patrice TEYSSIER, Directeur Général

