

# DIGITALLI- Plan d'action portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## Article 1 - Préambule

La Société Digitalli est reconnue dans le monde du Digital depuis plus de 10 ans, avec une expertise technique hautement qualifiée. Convaincue que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise, la Société a décidé de prendre des engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des exigences posées par le ministère du travail aux termes desquelles les entreprises ont une obligation de négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action unilatéral fixant les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, accompagnés d'indicateurs chiffrés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est dans ce contexte qu'une réflexion a été menée au sein de la Société sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre du plan d'action, la Société a fixé, dans les domaines retenus, les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les principaux sont, d'une part de promouvoir autant que possible la mixité au sein de l'ensemble des départements de la Société, de promouvoir et d'accompagner les femmes de la Société dans leur montée en compétence, et d'autre part de sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices.

Dans ce cadre, les objectifs et actions prévus renvoient à une obligation de moyen et en aucun cas à une obligation de résultat.

## Article 2 – Champ d'application

Le dispositif défini dans le cadre de ce plan d'action s'applique de plein droit à l'ensemble des salariés au sein de la Société Digitalli (ci-après dénommée « la Société »).

## Article 3 – État des lieux de l'entreprise

### 3.1 Etat des lieux de la formation

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation en 2021 - Par sexe et CSP								
Hommes				Femmes				Total Salarié
Cadre	Etam	Employé	Total	Cadre	Etam	Employé	Total	
2	4	1	7	1	1	0	2	49

Formations concernées : Management (1 homme), Logiciels, Habilitation électrique, ERP

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation en 2022 - Par sexe et CSP								
Hommes				Femmes				Total Salarié
Cadre	Etam	Employé	Total	Cadre	Etam	Employé	Total	
2	4	0	6	2	1	0	3	55

Formations concernées : Sauveteur secouriste du travail, CSE, Management (1 homme), Logiciels Anglais.

### 3.2 Etat des lieux de la moyenne d'âge

Moyenne d'âge en 2021 - Par sexe et CSP								
Hommes				Femmes				Moyenne Globale
Cadre	Etam	Employé	Moyenne	Cadre	Etam	Employé	Moyenne	
42	36	37	38	44	30	0	37	37.5

Moyenne d'âge en 2022 - Par sexe et CSP								
Hommes				Femmes				Moyenne Globale
Cadre	Etam	Employé	Moyenne	Cadre	Etam	Employé	Moyenne	
44	36	29	39	41	29	0	35	37

### 3.3 Etat des lieux de la moyenne des salaires

Moyenne annuelle des salaires en 2021 - Par sexe et CSP								
Hommes				Femmes				Moyenne Globale
Cadre	Etam	Employé	Moyenne	Cadre	Etam	Employé	Moyenne	
57.216 €	35.845 €	29.473 €	40 845 €	59.246 €	35.741 €	0 €	47.493 €	44.169 €

Moyenne annuelle des salaires en 2022 - Par sexe et CSP								
Hommes				Femmes				Moyenne Globale
Cadre	Etam	Employé	Moyenne	Cadre	Etam	Employé	Moyenne	
67.084 €	34.837 €	31.236 €	44.386 €	54.248 €	35.934 €	0 €	45.091 €	44.738 €

### 3.4 Etat des lieux des augmentations 2022

Hommes				Femmes			
Cadre	Etam	Employé	Total	Cadre	Etam	Employé	Total
7	3	0	10	0	4	0	4

### 3.5 Etat des lieux de la moyenne des anciennetés

Moyenne des ancienneté 2021 - Par sexe et CSP								
Hommes				Femmes				Moyenne Globale
Cadre	Etam	Employé	Moyenne	Cadre	Etam	Employé	Moyenne	
4,07	3,24	4	3,72	6,75	2,83	0	3,71	3,71

Moyenne des ancienneté en 2022 - Par sexe et CSP								
Hommes				Femmes				Moyenne Globale
Cadre	Etam	Employé	Moyenne	Cadre	Etam	Employé	Moyenne	
5,14	3,45	2,11	4,07	4,02	2,86	0	3,21	3,66

#### Article 4 - Principes et domaines d'action

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le présent plan d'action prévoit sur 3 ans :

Les objectifs de progression ;

- Les actions permettant de les atteindre portant sur quatre domaines d'action ;
- Et des indicateurs chiffrés qui accompagnent ces objectifs et actions.

Les domaines d'action retenus sont les suivants :

- Embauche ;
- Formations ;
- Rémunération effective ;

Pour chacun des domaines ci-dessus, il a été défini des objectifs de progression et des actions accompagnés d'indicateurs chiffrés.

#### Article 5 - Embauche

Comme notifié ci-dessus, la Société est dans le monde de l'image depuis plus de 50 ans, avec un savoir-faire incontesté, mais aussi des salariés qui ont une ancienneté importante. Au cours des 3 prochaines années de nombreux départs en retraite devront être anticipés. La Société souhaite renforcer l'équilibre entre les femmes et les hommes en affirmant le principe d'égalité des chances à toutes les étapes du recrutement et notamment lors de :

- La rédaction des offres d'emploi ;
- Le suivi des candidatures.

Au sein de la Société, sur un effectif global de 55 salariés, la répartition femmes / hommes à fin 2022 est la suivante :  
En CDI : 27 hommes et 24 femmes, soit 47% de femmes ;  
En CDD : 2 hommes et 2 femmes soit 50% de femmes ;  
Face à ce constat, la Société convient de mettre en place des mesures afin d'accroître la mixité.

La Société se fixe comme objectif, le pourcentage ci-dessous d'ici 3 ans :  
En CDI : un minimum de 50% de femmes ;  
Dès l'embauche, la Société s'efforcera ainsi d'améliorer la mixité dans l'entreprise.

Pour atteindre l'objectif de progression fixé, la Société entend mettre en œuvre les actions ci-après :

- Sensibiliser les acteurs du recrutement sur les enjeux de la mixité en entreprise ;
- S'assurer que la rédaction des offres d'emploi, de stage, de contrats d'alternance, des postes disponibles en interne (libellé et descriptif des missions) ne fait apparaître aucune différenciation entre les sexes ;
- Garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures ;
- Appliquer les mêmes critères de sélection aux hommes et aux femmes afin que le choix s'établisse sur les critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et les perspectives d'évolutions professionnelles du/de la candidat(e) ;
- Faire en sorte que les listes de candidat(e)s sélectionné(e)s (« short-list ») comprennent au moins la candidature d'une femme ;
- Garantir les principes d'équité et d'égalité entre les femmes et les hommes notamment à propos du salaire à l'embauche.

Indicateurs chiffrés relatifs à l'embauche :

Afin de mesurer la réalisation de ces objectifs, il sera établi chaque année des tableaux mentionnant les informations ci-après :

- Répartition par sexe des effectifs par catégorie professionnelle et type de contrat de travail (CDI / CDD) ;
- Répartition par sexe des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail (CDI/CDD).

Les indicateurs chiffrés retenus quant aux objectifs de progression seront les suivants :

- Nombre d'offres d'emploi répondant aux critères précités ;
- Pourcentage de femmes recrutées en CDI par rapport au nombre total de postes pourvus et liste des postes pourvus ;
- Pourcentage de femmes recrutées en CDD par rapport au nombre total de postes pourvus et liste des postes pourvus.

## Article 5 - Formations

La Société, se donne pour objectif de promouvoir et d'accompagner les femmes de la Société dans leur montée en compétence, et leur prise de poste sur des fonctions managériales.

En 2022, au sein du Groupe RC, une Académie a été créée, celle-ci est prénommée l'Académie Boost, qui a pour objectif de faire grandir et former les collaborateurs sur différents aspects tout au long de leur carrière.

Chaque année un nouveau groupe est créé, l'année dernière 1 salariée et 1 salarié représentaient la société Digitalli.

Pour l'année 2023, la Société sera représentée par 2 hommes.

Pour 2024 la société devrait être représentée par 2 femmes.

## Article 6 - Rémunération

Objectifs de progression relatifs à la rémunération

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un principe fondamental auquel la Société rappelle son attachement.

L'évolution de la rémunération des salariés doit être uniquement basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilités, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

À cet égard, la Société rappelle que les congés maternité, paternité, adoption et parental doivent être sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés.

L'évolution des rémunérations devra être identique pour les hommes et pour les femmes à poste et compétences équivalents.

L'objectif de la Société est donc de faire disparaître tout écart non justifié de la rémunération entre les hommes et les femmes à poste et compétences équivalents (objectif 0 écart).

Actions retenues relatives à la rémunération

Pour atteindre l'objectif fixé, la Société entend mettre en œuvre les actions ci-après :

- Réaliser un état des lieux annuel de la rémunération des hommes et des femmes ;
- Garantir une parfaite égalité dans le bénéfice des éléments de rémunération, notamment en retour de congé maternité, paternité, adoption et parental ;

Indicateurs chiffrés relatifs à la rémunération

Afin de mesurer la réalisation de ces objectifs, il sera établi chaque année des tableaux mentionnant les informations ci-après :

- Rémunération moyenne et effectif moyen mensuelle par sexe et par catégorie professionnelle ;
- Grille des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle.

Les indicateurs chiffrés quant aux objectifs de progression seront les suivants :

- Moyenne des augmentations individuelles des salariés ayant bénéficié d'un congé maternité et/ou d'adoption et/ou parental ;
- Taux d'évolution des écarts non justifiés des rémunérations entre les femmes et les hommes (objectif 0 écart) ;
- Nombre de cas de maintien du montant moyen des rémunérations variables après retour de congé maternité, paternité, adoption ou parental ;
- Pourcentage de salariés en retour de congé maternité, paternité, adoption ou parental ayant bénéficié d'augmentations dans les mois qui ont suivi leur retour ;
- Nombre de contrats révisés pour assurer l'égalité effective des rémunérations.

Pour la société  
Marine LE GALL

