



PLAN D'ACTION UNILATERAL

EGALITE H/F PROFESSIONNELLE LSF

2025-2029



Préambule

Conformément aux articles L.1142-1 et suivants du Code du travail, et en l'absence d'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la société LSF s'engage volontairement à mettre en œuvre un plan d'action dédié à la promotion de l'égalité professionnelle.

Dans un secteur ferroviaire historiquement marqué par une majorité masculine, il est essentiel pour notre entreprise de faire de l'égalité professionnelle un enjeu stratégique majeur.

Cet engagement vise non seulement à réduire, voire à éliminer les disparités existantes, mais également à déconstruire les stéréotypes qui persistent.

La surreprésentation masculine dans le secteur ne doit pas constituer un frein à l'accès des femmes aux métiers techniques de la voie ferrée, ni à leur progression salariale ou de carrière.

Actuellement, chez LSF, les femmes présentes dans l'entreprise font principalement partie de la catégories CADRES, bien que sous-représentés dans leurs fonctions. De plus, la catégorie « Ouvrier » ne compte qu'une seule femme, aux côtes d'une majorité d'hommes.

Avec ce plan d'action, notre ambition est d'éliminer ces inégalités en encourageant la mixité, notamment dans les métiers techniques sur le terrain, ou à défaut, en intégrant davantage de femmes sur des projets où la présence masculine est prédominante.

Cette initiative s'inscrit dans une perspective d'amélioration continue, tant sur le plan de l'efficacité que de la performance globale d'LSF.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :



Article 1 – Champ d’application

Les dispositions du présent plan d’action sont applicables à l’ensembles des salarié(é)s de l’entreprise LSF.

Article 2 – Principe d’égalité de traitement

La société affirme son attachement au principe d’égalité de traitement entre toutes les femmes et tous les hommes dans leur diversité tout au long de la vie professionnelle.

En application de ce principe, tous les actes de gestion, les rémunérations et évolutions de carrière doivent exclusivement reposer sur de critères professionnels, c’est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère de sexe, d’âge, d’origine, de culture, de situation de famille ou grossesse, d’opinion politiques, d’état de santé, d’apparence physique, d’origine sociale, d’orientation sexuelle, d’appartenance ou de non appartenance, vraie ou présumée, syndicale, religieuse, et ethnique.

Article 3 – Rémunération effective

De manière générale, les salaires d’LSF sont redéfinis annuellement suivant l’évolution des salaires minima hiérarchiques fixés par accord collectif dans la branche des travaux publics au sein d’une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation.

Par conséquent, aucune discrimination hommes-femmes n’est relevée dans la détermination des salaires, celle-ci prenant en compte exclusivement la fonction occupée, les compétences et les responsabilités. Pour autant, la société s’engage :

1- Egalité salariale à l’embauche et au cours de la vie professionnelle

La société affirme la nécessité de garantir le respect du principe d’égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même poste, même niveau de formation, de diplômes, d’expertise, de responsabilités, de résultats, d’expérience et de compétence professionnelles mises en œuvre. Concernant l’évolution professionnelle, l’égalité de traitement entre les hommes et les femmes devra être assurée en matière de déroulement de carrière.

2- Traitement des écarts de rémunération

Tout en réaffirmant son attachement à une politique salariale basée à la fois sur des augmentations collectives et sur la performance individuelle et le potentiel d’évolution de chacun, la société confirme qu’elle exclut toute discrimination entre les hommes et les femmes.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d’en comprendre les raisons.



3- Mesure de l'écart de salaire résiduel entre les hommes et les femmes

La société convient qu'un écart de rémunération résiduel inférieur à 5% ne peut être considéré comme un écart de rémunération en tant que tel et analysera en conséquence les écarts de rémunération supérieurs à 5%.

Dans ce cadre, si un écart de rémunération tel que défini ci-dessus est constaté, il sera recherché si celui-ci n'est pas lié à un critère objectif tel que notamment la nature des postes de travail, les missions, le niveau de responsabilités, d'expérience professionnelle, la technicité requise, les savoirs faire particuliers, les diplômes, l'expertise, les évaluations annuelles, le maintien d'avantage individuels acquis notamment dans le cas de transfert des contrats de travail.

A défaut de justification objective, la société s'engage à faire de la réduction de cet éventuel écart une priorité durant la durée d'application de présent plan d'action.

Objectifs =

Réduire les écarts de rémunération constatés et non justifiés entre les Femmes et les Hommes durant la durée du présent plan d'action.

Action =

- Mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles
- Poursuivre, annuellement, une politique d'augmentation individuelle équitable entre les hommes et les femmes, fondées sur la compétence et le mérite
- Organiser l'accompagnement, le suivi et l'étude d'une augmentation pour les salariées en retour de congé maternité

Indicateur =

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure corrective
- Etablir un rapport de situation des salariés nouvellement embauchés afin de dresser un diagnostic des rémunérations

Article 4 – Le recrutement – l'embauche

Les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise respectent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes.

La société affirme que la communication est un élément clé dans la réussite d'une campagne de recrutement.

Le recrutement est un levier qui permet à l'entreprise de promouvoir la mixité de ses métiers et de faire découvrir concrètement les possibilités de carrière pour les hommes et les femmes.



La société souhaite promouvoir l'égalité des chances dans son processus de recrutement et, dans ce cadre, s'engage à développer les partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les collèges et lycées, ainsi que les universités pour faire découvrir nos métiers et les valeurs que nous partageons. Ces partenariats permettront une modernisation de nos méthodes de recrutement et contribueront à développer la connaissance de notre entreprise et de notre secteur d'activité tout en gardant une dynamique de diversité.

1- Participer à des forums écoles et développer des partenariats avec des écoles, les centres de formations professionnelles, collèges, lycée, université pour faire découvrir nos métiers

Action =

Depuis quelques années, LSF a recruté de jeunes collaborateurs et entend poursuivre son effort d'embauche en ce sens :

- Participer à des forums de recrutement pour faire connaître le secteur
- Créer des présentations métiers (supports vidéo, photos,) en montrant hommes et femmes sur les postes techniques
- Présentation du secteur dans des lycées, collèges, universités
- À la suite de cela, proposer des visites de chantier aux personnes intéressées.

Indicateur =

- Suivre le nombre d'événements réalisés dans l'année
- Suivre le nombre de recrutements à l'issue de stage ou d'alternance

2- Attirer les talents féminins

Action =

- Réaliser, chaque année, une action de communication générale auprès des écoles directement ou les services publics de l'emploi (ex. Pôle Emploi, Ministères du Travail, etc...) visant l'égalité professionnelle H/F dans le périmètre de chaque filiale
- Diffuser systématiquement des offres d'emploi et de stages suivies de la mention « H/F »
- Inciter les cabinets de recrutement à proposer systématiquement des candidatures féminines et masculines notamment en mettant en œuvre un sourcing favorisant l'émergence de candidatures féminines dans le respect des principes d'égalité des chances et de traitement
- Ouvrir les offres en interne en permettant afin d'inciter les femmes à postuler : favorise la promotion interne (société et Groupe)



LA SOUDURE FERROVIAIRE

Indicateur =

- Nombre d'actions de communications par an
- Evolution du recrutement féminin en CDI par statut et filière par rapport à l'an passé.

Article 5 – La formation professionnelle et la classification

1- Formation et qualification

La société s'engage à pratiquer le principe de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes dans la réalisation de nos formations et à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales dans leurs organisations.

Action =

- Organiser les formations aux hommes et aux femmes de sorte à ne pas impacter le temps de travail, faciliter l'accès au lieu de formation et conditions de transport
- Proposer aux managers d'être formés pour les entretiens professionnels
- Organiser des visites sur chantier pour le personnel féminin embauché en cours d'année afin de faire découvrir les métiers sur le terrain. Journées d'immersion interne pouvant être l'occasion de promouvoir l'accès aux postes moins féminins dans le secteur ferroviaire.

Indicateur =

- Nombre de managers formés à la formation EP
- Nombre de femmes ayant suivi la formation Leadership
- Nombre de visite de chantier au cours d'une année

2- Neutraliser l'impact du congé maternité / parental sur la promotion interne

Les salariées de retour de congé maternité ou parental retrouveront leur poste ou un poste similaire. En cas d'évolution de leur poste, ces salariées bénéficieront de la formation nécessaire à leur adaptation.

Action =

- Accompagner le retour du salarié à l'issue d'un congé parental d'éducation (à temps plein)
- Informer sur la vie de la Société au cours des derniers mois
- Faire un point sur l'état d'avancement des activités pendant le congé
- Examiner les éventuels besoins de formation et proposer une formation de remise à niveau si nécessaire (notamment sur les nouveaux outils),
- Réaliser des points réguliers avec un homologue pour l'accompagner dans sa reprise de poste (vie quotidienne)



- Aménager le poste, notamment la charge de travail, dans la mesure du possible lors de la reprise
- Examiner la situation salariale du salarié

Indicateur =

- Nombre de femmes ayant été en congé maternité ou parental
- Evolutions salariale de ces femmes au cours des années suivant leur retour

3- Classification

La société LSF souhaite analyser et réviser les évolutions professionnelles par métier afin d'identifier d'éventuels freins ou inégalités dans la progression des carrières.

Elle souhaite également encourager la mixité dans les métiers majoritairement exercés par un seul genre, en agissant sur les processus de recrutement et de mobilité interne.

Actions =

- Mettre en place un suivi annuel des évolutions de carrière selon les métiers et identifier les métiers où la progression est inférieure pour un sexe

Indicateurs =

- Taux de promotion par métier et par sexe
- Proportion hommes/femmes dans les métiers historiquement genrés

Article 6 – L’articulation entre Vie professionnelle / vie personnelle – Amélioration des conditions de travail

La société LSF souhaite garantir des conditions de travail respectueuses et prévenir les risques liés aux violences sexistes et au harcèlement sexuel. La société souhaite renforcer le suivi et le ressenti des collaborateurs sur l'égalité professionnelle.

Actions =

- 1. Entretiens individuels :**
 - Inclure un encart spécifique sur l'égalité professionnelle dans les entretiens annuels pour recueillir le ressenti des collaborateurs et identifier des axes d'amélioration
- 2. Mise en place d'indicateurs de suivi :**
 - Suivre les taux de turnover, d'absentéisme, et les arrêts maladie par sexe
- 3. Améliorations des infrastructures :**
 - Garantir la séparation des locaux sanitaires (WC, douches) pour les femmes et les hommes
- 4. Accord télétravail :**



- Formaliser et diffuser un accord télétravail qui garantit un accès équitable à ce mode de travail, en tenant compte des besoins individuels et des contraintes de l'activité

Indicateurs =

- Nombre d'entretiens abordant la question de l'égalité professionnelle
- Nombre de signalements liés aux violences sexistes ou au harcèlement traités
- Niveau de satisfaction des salariés (via des enquêtes internes)
- Nombre de demandes de télétravail acceptées

Article 7 - Suivi et évaluation du plan

Ce plan d'action sera suivi annuellement par le service RH et un rapport sera transmis à la DREETS.

Article 8 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature pour une durée de trois (3) ans.

Article 9 - Publicité du plan

Ce plan d'action est porté à la connaissance des salariés par les moyens suivants :

- Dépôt auprès de la DREETS du siège social de l'entreprise
- Dépôt auprès du secrétariat greffe du conseil des Prud'hommes compétent
- Affichage sur les panneaux dédiés
- Communication via l'intranet de l'entreprise

Fait à Lançon de Provence, le 28 février 2025.

**Pour LSF,
BATAILLE Franck, Le Directeur Général**