

**PLAN D'ACTION UNILATÉRAL SUR L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES**



## Article 1 – PRÉAMBULE

Le présent plan d'action est rédigé en application des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La direction rappelle l'importance qui est attachée au sein de la société LEMAN INDUSTRIE au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi, la carrière professionnelle et la rémunération.

Le présent plan d'action vise à corriger les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources d'écarts de situation entre les femmes et les hommes. Ces actions permettront d'atteindre les objectifs de progression en associant des mesures correctives en lien avec la note obtenue à l'index 2024 (71/100).

Certaines des actions prévues par ce plan d'action sont également des mesures correctives qui permettront d'améliorer la note à l'index égalité, notamment aux indicateurs 1 et 4.

Le bilan social 2024 a permis d'établir les constats et analyses suivantes : Historiquement dans une entreprise industrielle comme Lemman Industrie, il y a plus d'hommes que de femmes : 39 femmes et 76 hommes (toutes CSP confondues).

On remarque que la CSP la plus représentative :

→ Pour les femmes est la non-cadre (ouvriers : 65%)

→ Pour les hommes est la catégorie cadres (80%)

Ce résultat est proportionnel aux données constatées au niveau de la branche d'activité et montre une prédominance masculine sur ce secteur.

La moyenne d'âge est de 46,5 ans au sein de l'entreprise, avec une majorité des salariés femmes et hommes ayant entre 50 et 59 ans. L'ancienneté est également relativement élevée avec une moyenne de 12,11 années pour les hommes et 15,5 années pour les femmes.

En termes de qualification des emplois et classification, la refonte de la CCN Métallurgie a permis d'uniformiser l'organisation de l'entreprise et de garantir un positionnement juste de chaque salarié, en identifiant et corrigeant si nécessaires, les incohérences qui pouvaient exister en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes.

Sur la base de ce diagnostic, LEMAN INDUSTRIE a décidé de mener des actions dans les domaines suivants :

- Le recrutement
- La rémunération effective
- La formation

## ÉVALUATION DES OBJECTIFS FIXÉS ET MESURES PRISES AU COURS DE L'ANNÉE ECOULÉE

Divers objectifs de progression avaient été fixés en 2024 afin de réduire l'écart de rémunération, qui est l'indicateur qui était le moins équilibré.

Pour cela, les objectifs de progression concernaient :

### - Le recrutement

Objectifs de progression	<ul style="list-style-type: none"><li>- Faire progresser la proportion de femmes recrutées et notamment dans les filières masculines.</li><li>- Favoriser la découverte en stage et en apprentissage des différents métiers techniques</li></ul>
Résultats 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>- 7 femmes recrutées et 15 hommes recrutés (soit 32%)</li><li>- Intégration de 5 stagiaires et recrutement de 3 apprentis (2 apprentis outilleurs et 1 apprenti régleur)</li></ul>

### - La rémunération

Objectifs de progression	<ul style="list-style-type: none"><li>- Garantir un positionnement juste de chaque salarié dans l'entreprise mais aussi identifier et corriger les incohérences qui pourraient exister notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes</li></ul>
Résultats 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>- 31% de femmes augmentées 25% d'hommes</li><li>- Réduction d'écart et maintien écart SMIC (5 femmes et 3 hommes)</li><li>- Des mesures individuelles ont également été effectuées</li></ul>

### - La formation

Objectifs de progression	<ul style="list-style-type: none"><li>- Favoriser l'accès aux formations des femmes permettant d'acquérir de la polyvalence, de l'autonomie et de nouvelles compétences</li></ul>
Résultats 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>- 22 femmes ont été formées (61h de formation en moyenne) et 58 hommes (58h de formation en moyenne)</li><li>- 1 CQPM pour une conductrice de ligne et des formations internes aux conductrices de ligne ont été dispensées en lien avec la mise en œuvre d'un nouveau projet.</li></ul>

La note de l'index a évolué entre 2023 et 2024, allant de 66% à 71%, les objectifs de progression ont donc permis une réduction de ces écarts.

## DONNÉES PROPRES À L'ENTREPRISE

Afin de définir au mieux les domaines d'actions ainsi que les objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, il est procédé à l'analyse des données chiffrées arrêtées au 31/12/2024 :

## EFFECTIF DE L'ENTREPRISE, RÉPARTI PAR CATÉGORIE

**114 salariés**, soit 75 hommes et 39 femmes (65% d'hommes et 35% de femmes).

	Hommes	Femmes
Ouvriers	13	22
Techniciens et agents de maîtrise	29	9
Ingénieurs et cadres	33	8
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>39</b>

Indicateurs	Note obtenue en 2024	Objectif de progression	Objectif 2025
Ecart de rémunération	25/40	+14	39/40
Ecart de taux d'augmentations et de promotions	35/35	=	=
Retour de congé maternité	Incalculable	NC	NC
10 plus hautes rémunérations	0/10	=	=
Note Globale*	71/100	+14	85/100

*\*Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité (60x100/85)*

## LES DOMAINES RETENUS

La direction a choisi les domaines d'action suivants :

À partir des constats obtenus par le rapport de situation comparée réalisé avec les données de l'année 2024, la direction s'engage à se fixer des objectifs de progression dans les domaines suivants :

- La rémunération effective
- La formation
- Le recrutement

L'atteinte de ces objectifs s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue le délai de réalisation et la budgétisation font également partie du présent plan d'action.

## Article 2 - PREMIER DOMAINE : LA REMUNERATION EFFECTIVE

Objectif de progression	Valoriser la polyvalence et permettre aux femmes de s'identifier aux postes techniques dans l'entreprise.
Indicateur chiffré	15% des femmes occupant un poste technique (régleurs, outilleurs, aide-régleurs) et ayant une revalorisation salariale en conséquence.

### Article 2.1 – Identification de la polyvalence et revalorisation salariale

La problématique actuelle est le manque de mixité sur les postes techniques (régleurs, outilleurs, aide-régleurs). Les femmes occupent principalement des postes d'agent de fabrication ou contrôleurs qualité, ayant une rémunération moindre. Les personnes proches du SMIC sont cependant toujours revalorisées lorsqu'une augmentation du SMIC est appliquée, permettant de maintenir l'écart de rémunération.

La mesure corrective principale est donc de permettre l'accessibilité des postes avec l'évolution actuelle des technologies et la mise en place de lignes automatisées. La polyvalence serait donc reconnue et permettrait une revalorisation salariale par l'évolution interne.

Ces postes étaient bien entendu déjà ouverts aux femmes mais attiraient peu par la technicité, la manutention et le caractère physique des postes tels que régleurs, outilleurs. Ces nouvelles méthodes de travail permettront d'attirer davantage de profils féminins.

La matrice de polyvalence a été initiée au sein de l'entreprise et sa finalisation permettra d'identifier les évolutions possibles et changements de poste, en fonction également des besoins de l'entreprise et des souhaits des salariées.

- Indicateur : Nombre de femmes et d'hommes augmentés
- Procédure : Depuis 2023, des formations ont été initiées (CQPM de Conduite de ligne par exemple) auprès des femmes souhaitent évoluer vers des postes avec une technicité plus importante. La démarche continuera avec la mise en place des programmes de mentorat où des femmes expérimentées dans des rôles techniques peuvent guider et soutenir les nouvelles recrues ou les salariées en quête d'évolution interne.
  - La mise en avant des réussites des femmes dans des postes techniques à travers des articles, des conférences et des événements internes permettront également de promouvoir ces possibilités d'évolution. La culture d'entreprise inclusive où la diversité est valorisée et où les femmes se sentent soutenues et respectées font partie de l'ADN de Lemman Industrie.
- Coûts : Temps passé pour l'identification des évolutions possible via la matrice de polyvalence et le souhait des salariées identifiées (Estimé à 20 heures). Le budget pour les évolutions et rattrapages salariales varie chaque année, cela dépendra donc de l'enveloppe 2025, sous réserve que le contexte environnant soit favorable.
- Calendrier : Au moment des revalorisations salariales, en juillet 2025.

### ARTICLE 3 – DEUXIÈME DOMAINE D’ACTION : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Objectif de progression	Mettre en place des programmes de mentorat où des salariés expérimentés dans des rôles techniques peuvent guider et soutenir les nouvelles recrues ou les salariés en poste.
Indicateur chiffré	2 tuteurs formés pour apprendre la pédagogie et la transmission des savoirs en interne.

#### Article 3.1 – Tutorats et formations internes

La moyenne d’âge est de 46,5 ans au sein de l’entreprise, avec une majorité des salariés femmes et hommes ayant entre 50 et 59 ans.

Les départs prochains à la retraite vont être une réelle problématique dans la transmission des savoirs et perte de compétences en interne.

La mesure corrective principale est donc de permettre l’accès à la formation continue pour développer les compétences techniques des plus jeunes et les préparer à des rôles plus avancés en prévision des futurs départs à la retraite.

En 2024, 3 apprentis (2 apprentis outilleurs et 1 apprenti régleur) ont été recrutés afin de débiter ce mentorat avec des salariés expérimentés.

- ➔ Indicateur : Nombre d’heures de formation internes effectuées à destination des métiers techniques.
- ➔ Procédure : Identification des tuteurs volontaires pour former les salariés et organisation des formations internes par le superviseur d’atelier en lien avec le service RH.
- ➔ Coûts : Temps passé par les tuteurs/mentors à la formation interne des apprentis, aide-régleurs et agents de fabrication vers une évolution (entre 5 et 15h par an par salarié).
- ➔ Calendrier : Au cours de l’année 2025

## ARTICLE 4 – TROISIÈME DOMAINE D’ACTION : LE RECRUTEMENT

Objectif de progression	Pérenniser les postes techniques en intégrant en contrat à durée indéterminée les aide-régleurs ou régleurs intérimaires.
Indicateur chiffré	Effectuer 4 recrutements sur le poste d'aide-régleur et/ou régleur.

### Article 4.1 – L’intégration des postes intermédiaires et l’attractivité des métiers techniques

La difficulté de recrutement sur les postes techniques tels que les régleurs, aide-régleurs ou outilleurs est accrue en Haute-Savoie, de part une localisation qui n’est pas spécialisée dans le domaine de la découpe, historiquement mais plutôt dans le décolletage. Par ailleurs la proximité avec la frontière Suisse rend davantage difficile les recrutements de ces profils, notamment par une rémunération très attractive.

Par ailleurs, au sein de l’entreprise, le poste intermédiaire d’aide-régleur a été créé afin d’initier des binômes régleurs/aide-régleurs et de permettre l’acquisition de compétences internes et pouvoir prétendre au poste de régleur dans quelques années.

Ce poste intermédiaire est d’autant plus accessible aux femmes que les postes de régleurs (qui nécessite une qualification initiale) et cela pourrait donc permettre d’embaucher des femmes avec un salaire un petit peu supérieur.

L’ancienneté moyenne de Lemman Industrie est de 14 ans avec des profils techniques ayant une moyenne d’âge relativement élevée et qui, de ce fait, prévoient un départ à la retraite prochain.

De ce fait, la notion d’attractivité de ces métiers et l’aboutissement des recrutements sont des besoins primordiaux pour l’entreprise, puisque l’urgence de la situation approche. C’est aussi l’occasion d’instaurer dans la mesure du possible une mixité plus présente au sein des différents postes de l’entreprise.

→ Indicateur : Nombre de recrutements sur les métiers techniques et répartition H/F

→ Procédure : Permettre aux candidats de s’identifier à ces postes (régleurs, aide-régleur, outilleur) et l’intérêt du métier qui sera en constante évolution dans les années à venir, par l’évolution des technologies notamment.

La communication sur la modernisation des méthodes de production, par les différents forums de l’emploi, job boards, réseaux sociaux (vidéo des métiers, vis ma vie) ou par le site internet (témoignages) est primordiale. L’identification des hommes et des femmes sur ces métiers d’aide-régleur et régleur par un parcours d’intégration interne est un réel enjeu pour l’entreprise.

→ Coûts : Temps passé pour la préparation des supports de communication ou la sous-traitance de celle-ci (estimé à 5 heures). Le temps passé à la création des annonces attractives de recrutement et à la participation à des forums emplois (environ 6 heures).

→ Calendrier : Durant l’année 2025, à chaque nouvelle annonce de recrutement.

## **ARTICLE 6 – SUIVI DU PRÉSENT PLAN D’ACTION**

La réalisation des actions décidées sera suivie par le Comité Social et Economique grâce aux indicateurs de suivi définis dans le présent plan d’action.

## **ARTICLE 7 – DURÉE DU PLAN D’ACTION ET DATE D’ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent plan d’action sera applicable pendant une durée déterminée d’un an à compter du lendemain de son dépôt à la DREETS. Il cessera par conséquent de s’appliquer le 20/03/2026.

## **ARTICLE 8 – PUBLICITÉ**

Le présent plan d’action sera déposé sous forme dématérialisée sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

L’entreprise affichera le plan d’action unilatéral dans ses locaux et informera l’ensemble des personnels de son existence et de ses possibilités de consultations (lieux, exemplaires disponibles). Il sera également mis à disposition du personnel sur le site internet de la société et la BDESE.

## **ARTICLE 9 – RÉVISION**

Le présent plan pourra être révisé, à tout moment par la société, après information des membres du comité social économique.

Notamment, en cas de modification législative ou conventionnelle, la société, après information des membres du comité social économique, mettra en conformité le présent plan avec les nouvelles dispositions.

Fait le 17 mars 2025 en deux exemplaires

Signature



**LEMAN INDUSTRIE SAS**  
856, Rue de l'industrie  
FR-74970 MARGNÈRE  
TEL. : +33 (0)4 34 08 62  
Siret : 780 059 309 00051  
Tva : FR7 780 059 309