



PLAN D'ACTION RELATIF
A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES
ET QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

SOCIETE SCIFORMA FRANCE SAS

Le représentant de l'entreprise atteste qu'aucun délégué syndical n'existe à ce jour dans l'entreprise.

En application des dispositions légales et règlementaires, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie et conditions de travail est mis en place dans la société :

SCIFORMA FRANCE SAS

Dont le siège social est situé Tour Franklin, 100 Terrasse Boieldieu, 92800 Puteaux,
Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro
430 439 265,

Représentée par Mme Louise Norbury, en qualité de Vice-Présidente Groupe Ressources Humaines
Planview,

L'effectif de l'entreprise est supérieur au seuil de mise en place de représentants du personnel, il est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Figure en annexe le procès-verbal des élections du Comité Social et Economique (CSE) ayant été organisées le 20/06/2023.

Le présent plan d'action a été soumis pour avis au Comité Social et Economique avant sa signature (l'extrait de PV de consultation de la réunion ordinaire du 17 mars 2026 est joint en annexe).

Article 1 – Objet

La société SCIFORMA France s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

La société reconnaît que l'égalité professionnelle entre femmes et les hommes est un enjeu stratégique pour le développement des personnes comme pour celui de l'entreprise. Elle reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

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.

Le présent plan d'action vise à résoudre les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources des écarts de situation entre les femmes et les hommes.

A partir du constat ainsi réalisé, l'objet de ce plan est de fixer des objectifs de progression dans **trois domaines d'action** pris parmi les thèmes listés ci-après.



- 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

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

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise.

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes sera réalisé chaque année.

Article 2 - Élaboration d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes.

L'élaboration d'un diagnostic partagé suppose de procéder à une analyse des indicateurs issus de la BDESE et d'en élaborer de nouveaux.

Les indicateurs portant sur les 9 domaines de progression définis ci-après sont systématiquement présentés en respectant :

- une répartition F/H en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin, selon les catégories professionnelles employé(e)s, techniciens et agents de maîtrise, cadres ;
- une répartition F/H en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin.

Ces indicateurs sont appliqués aux 9 domaines suivants :

- **l'embauche** (nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel) ;
- **la formation** (nombre d'heures de formation, hors CPF, au cours des 2 années précédentes, nombre de salariés qui n'ont reçu aucune formation professionnelle au cours des 2 dernières années) ;
- **la rémunération effective** (rémunération moyenne mensuelle et rémunération médiane mensuelle, ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle, répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes/hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel, nombre de salariés n'ayant reçu ni promotion professionnelle, ni augmentation individuelle, nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations) ;



- **la promotion professionnelle** (nombre de salariés ayant reçu une promotion au cours des 2 années précédentes, nombre de salariés n'ayant reçu aucune promotion professionnelle au cours des 2 dernières années, durée moyenne entre deux promotions, durée moyenne dans la catégorie professionnelle) ;
- **les conditions de travail** (nombre de salariés à temps partiel, nombre de salariés en horaires fixes, en travail de nuit, en horaires variables, travail atypique) ;
- **la sécurité et la santé au travail** (l'entreprise peut se reporter au document unique d'évaluation des risques professionnels pour construire ses propres indicateurs dans ce domaine) ;
- **l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale** (effectif en congés familiaux à temps partiel et ceux à temps complet, nombre de salariés en temps partiel, effectif ayant eu des congés ou des absences pour enfants malades).
- **La qualification et la classification** sont deux domaines de progression inclus dans les indicateurs eux-mêmes.

Se reporter également au projet de situation comparée femmes/hommes (document annexé au présent plan d'action).

Article 3 - Diagnostic de l'entreprise

Le résultat de l'Index Egalité Professionnel 2026 au titre des données 2025 de 76/100 fait apparaître deux préoccupations principales :

- Un écart de rémunération important entre les hommes et les femmes par tranche d'âge principalement dû à la partie variable des rémunérations.
- Un nombre très limité de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Cette analyse est confirmée par le diagnostic qui fait apparaître les écarts suivants :

En matière de **rémunération**, on constate :

- Une sous-représentation des femmes parmi les **10 plus hautes rémunérations** (2 femmes sur 10).
- Un écart de répartition dans la tranche **> 5 501 €** : 41 % d'hommes contre 31 % de femmes (ratio inférieur au ratio de l'entreprise).
- Pas d'écart massif sur les tranches intermédiaires, mais un **plafonnement salarial féminin dans les plus hautes rémunérations : sur les 15 plus hautes rémunérations, on ne trouve qu'une seule femme.**

En matière de **formation**, on constate :

- Que les femmes accèdent davantage à la formation en proportion (43 % vs 28 %).
- Un déséquilibre du volume horaire : 151 h pour les hommes contre 77 h pour les femmes chez les cadres.
- Un risque d'inégalité qualitative dans les formations à fort impact carrière au détriment des femmes.

En matière **d'embauche**, on constate :

- Un effectif global relativement équilibré (41 % de femmes), surtout pour notre secteur d'activité.



- Une légère sous-représentation féminine parmi les cadres (38,8 %).
- Des recrutements réalisés en 2025 équilibrés mais un nombre limité (2 embauches en CDI, un homme et une femme)

En matière de **promotion professionnelle**, on constate :

- Que les promotions sont globalement équilibrées en volume (4 femmes / 5 hommes).
- Que les taux de promotion sont légèrement supérieurs pour les femmes (13,3 % vs 11,6 %).
- Toutefois, les femmes restent moins représentées parmi les cadres et dans les plus hauts niveaux de rémunération.

En matière de **conditions de travail**, on constate que les conditions de travail sont globalement homogènes entre femmes et hommes, avec un télétravail généralisé et égalitaire et très peu de temps partiel et uniquement choisi ou médicalement encadré.

En matière de **Sécurité et Santé au Travail**, on constate qu'il n'y a eu aucun accident du travail ni maladie professionnelle sur les 3 dernières années et que l'exposition aux risques psychosociaux est identifiée mais équivalente pour les deux sexes.

En matière de **d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**, on constate une utilisation équilibrée des dispositifs (congés paternité, berceaux) et des dispositifs très favorables : télétravail à 100 %, complément de salaire maternité/paternité, 9 semaines de congé paternité pris en charge à 100% par l'entreprise.

Des objectifs de progression pertinents peuvent être mis en place dans chacun de ces domaines, même lorsque la situation est globalement équilibrée. Néanmoins, il apparaît que la rémunération et la formation sont les domaines où les disparités sont les plus visibles.

Cela étant indiqué, l'enjeu n'est pas uniquement de corriger des écarts visibles, mais de :

- prévenir les inégalités futures,
- sécuriser les parcours professionnels,
- lever les mécanismes indirects de plafonnement,
- démontrer une démarche proactive et structurée.

Article 4 - Actions pouvant être mises en oeuvre

Au vu du constat établi dans l'entreprise, la société SCIFORMA France décide de se fixer des objectifs de progression dans les **3** domaines d'action énumérés ci-après et de s'engager sur des actions concrètes, chiffrées, inscrites dans un échéancier, et dont le coût est, autant qu'il est possible, estimé.

1 – Formation

La société SCIFORMA France s'engage à garantir une égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence professionnelle permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.



L'entreprise, s'attachant à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie personnelle et familiale, veille à organiser autant que possible des formations sur site.

L'entreprise s'engage sur les objectifs de progression suivants :

- Garantir un accès équitable aux formations qualifiantes et stratégiques.
- Rééquilibrer le volume horaire moyen de formation entre femmes et hommes.

Le Comité Social et Economique sera informé chaque année au cours d'une réunion ordinaire du suivi de ces objectifs.

En termes d'actions et d'indicateurs de suivi associés, l'entreprise propose :

- Action 1 – Promouvoir le catalogue de formation interne, en particulier auprès des salariés qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation depuis plusieurs années
 - Nombre de réunions d'information sur la formation à l'occasion des déjeuners mensuels
 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation après une longue période de carence
 - Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation
- Action 2 – Proposer des formations permettant de mieux gérer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle (droit à la déconnexion, équipe sur différents fuseaux horaires, etc.)
 - Nombre de formations organisées
 - Nombre de salariés formés
- Action 3 – Proposer des formations dédiées aux salariées féminines et destinées à renforcer leur leadership afin de s'affirmer dans l'organisation
 - Nombre de formations organisées
 - Nombre de salariées formées

2 - Rémunération effective

La société SCIFORMA France rappelle que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences et de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

L'entreprise s'engage sur les objectifs de progression suivants :

- Garantir l'égalité salariale à poste, classification et performance équivalents.
- Accroître la représentation des femmes dans les niveaux de rémunération les plus élevés.

L'objectif est d'assurer une rémunération équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et notamment veiller à ce que les augmentations ne soient pas impactées par le temps partiel, le congé maternité ou d'adoption ou le congé parental.

Le Comité Social et Economique sera informé chaque année au cours d'une réunion ordinaire du suivi de ces objectifs de progression.

En termes d'actions et d'indicateurs de suivi associés, l'entreprise propose :



- Action 1 – Analyser les écarts de rémunération à périmètre constant (Analyse par sexe, catégorie, ancienneté, poste et niveau de responsabilité)
 - Écart moyen de rémunération femmes/hommes par catégorie professionnelle
 - Nombre d'écarts non justifiés identifiés
 - Nombre de corrections effectuées suite à l'identification d'écarts non justifiés
- Action 2 – Accroître la représentation des femmes dans les niveaux de rémunération les plus élevées.
 - % d'augmentations accordées aux femmes vs hommes
 - Réduire l'écart de représentation des femmes dans la tranche > 5 501 € de 5 points.
 - Atteindre au moins 30% de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations
- Action 3 – Sensibiliser les managers aux objectifs de progression liés à l'index égalité professionnelle.
 - Nombre de réunions d'information sur l'index égalité professionnelle
 - % de managers ayant suivi une réunion d'information

3 – Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'entreprise s'engage sur les objectifs de progression suivants :

- Encourager une utilisation non genrée des dispositifs d'articulation.
- Favoriser l'implication des hommes dans la parentalité.
- Pérenniser une organisation du travail compatible avec les contraintes familiales pour toutes et tous.
- Vérifier la satisfaction des salariés sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail

En matière d'actions et d'indicateurs de suivi associés, l'entreprise propose :

- Action 1 – Suivi genré de l'utilisation des dispositifs d'articulation (Congés parentaux, temps partiel, berceaux, congés enfants malades)
 - Taux d'utilisation des dispositifs par sexe et catégorie professionnelle
 - Durée moyenne des congés parentaux
 - % d'hommes bénéficiaires
- Action 2 – Garantir l'absence d'impact carrière grâce à une vérification systématique des évolutions salariales et professionnelles au retour d'un congé de longue durée (maternité, paternité, parental, etc.).
 - Évolution salariale post-congé par sexe
 - Taux de promotion après congé parental
 - Nombre de situations nécessitant correction
- Action 3 – S'assurer d'un environnement de travail satisfaisant pour les salariés à travers des enquêtes semestrielles de perception QVCT



- Taux de réponse
- Taux de satisfaction

Article 5 - Modalités de suivi

Pendant sa durée d'application, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent plan d'action, la société SCIFORMA France s'engage à adapter lesdites dispositions après consultation auprès des élus.

Concernant la mise en œuvre et le suivi du présent plan d'action, la direction de l'entreprise communiquera aux membres du Comité Social et Economique les éléments retraçant les objectifs de progression fixés, les actions et les indicateurs chiffrés par le présent plan et les mesures de correction prises au cours de l'année écoulée.

Les résultats révélés par les indicateurs seront étudiés en réunion du Comité Social et Economique.

Les membres du Comité Social et Economique seront également consultés sur les éventuelles difficultés rencontrées, sur les moyens de les résoudre ainsi que sur les ajustements éventuellement nécessaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 - Durée

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2026 et se terminera le 31 décembre 2026.

Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Il sera transmis à la DREETS dont dépend le siège social de l'entreprise et au greffe du conseil de prud'hommes.

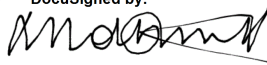
Au terme de cette période d'un an, l'entreprise établira un bilan général des actions et des progrès réalisés.

En concluant le présent plan d'action, la société SCIFORMA France souhaite se prémunir contre l'application d'une pénalité financière pouvant atteindre 1% des gains et rémunérations sociales soumises à cotisations de sécurité sociale.

Fait à Puteaux, le

Louise Norbury

Vice-Présidente Groupe Ressources Humaines Planview

DocuSigned by:

E892210B26C94CB...