



SEGUIN MOREAU

Communication sur le Progrès 2010/2011

SEGUIN MOREAU adhère depuis quatre ans maintenant au Pacte Mondial des Nations Unies et se positionne comme ambassadeur des dix principes de cet engagement à l'échelle de son marché, c'est-à-dire du monde.

SEGUIN MOREAU s'efforce ainsi de promouvoir les dix principes du Pacte Mondial en son sein, auprès de ses salariés, mais également chez ses clients, fournisseurs et partenaires de toute nature.

Ces dix principes sont autant de thèmes sur lesquels des projets sont mis à l'étude au sein de notre société, puis déployés en plan d'actions. Le présent document développe deux d'entre eux, menés à terme cette année :

CONDITIONS DE TRAVAIL :

Plan d'action « Egalité professionnelle Hommes/Femmes »

ENVIRONNEMENT :

SEGUIN MOREAU Napa Cooperage : réalisation du Bilan Carbone.

Par cette nouvelle Communication sur le progrès, SEGUIN MOREAU renouvelle son engagement en faveur du Pacte Mondial des Nations Unies.

Fait à Cognac le 23 Novembre 2011

Nicolas MÄHLER-BESSE
Directeur Général



CONDITIONS DE TRAVAIL :

Plan d'action « Egalité professionnelle Hommes/Femmes »

1. Préambule

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Elle s'appuie sur deux principes :

- Egalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe de manière directe ou indirecte ;
- Egalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Convaincus que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise, SEGUIN MOREAU confirme son engagement relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société.

Les mesures mises en place ont pour but d'agir sur la parité et la mixité entre femmes et hommes dans l'entreprise et s'inscrivent dans le contexte légal suivant :

- La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites introduisant dans le Code du Travail les nouveaux articles L. 2242-5-1, L. 2323-47, R 2323-12 et le Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011.

Conformément aux directives de la loi du 9 novembre 2010, l'objet du plan d'actions doit prévoir des actions de progression sur deux domaines minimum parmi les domaines suivants :

- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle



- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

2. Diagnostic de la situation

Un diagnostic détaillé de la situation comparée des Femmes et des Hommes au 31 décembre 2010 a été établi. Il ressort de ce diagnostic, les éléments suivants :

- L'effectif de l'entreprise est majoritairement masculin puisque les hommes représentent 81% de l'effectif au 31 décembre 2010.
- Parmi les ouvriers, 60% de l'effectif, 100% sont des hommes. Cette situation s'explique par la nature des postes en production, tant sur l'activité des fûts que celles des grands contenants.
- Par contre, parmi les agents de maîtrise, 18% de l'effectif, 53% sont des femmes et parmi les cadres, 22% de l'effectif, 42% sont des femmes.
- Peu présentes en production, les services comptabilité et finance, ressources humaines, marketing et qualité sont exclusivement féminins. Dans la fonction commerciale, elles représentent plus de 50% de l'effectif.
- Au niveau de la répartition par types de contrat de travail, nous avons au 31 décembre 2010, 10% de l'effectif en CDD dont 1,2% de femmes.
- Au niveau de la répartition entre temps plein et temps partiel, 5% des contrats sont à temps partiel et 100% de ces contrats sont occupés par des femmes.
- La répartition par âges et par catégories fait ressortir que l'âge moyen pour les agents de maîtrise femmes est à 40 ans, pour les agents de maîtrise hommes à 43 ans, pour les cadres femmes à 42 ans et les cadres hommes à 41 ans.
- La répartition en fonction de l'ancienneté ne fait pas ressortir de différence entre hommes et femmes.
- Au niveau de la formation, 65% des femmes et 70% des hommes ont bénéficié d'une formation en 2010.



-
- Les heures de formation pour les femmes représentent 19% du total des heures de formation alors qu'elles représentent 19% de l'effectif.

3. Domaines de progression retenus suite au diagnostic

A partir d'un diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, la Direction a mis en exergue 3 domaines d'action sur lesquels elle s'engage à mettre en œuvre un certains nombres d'actions concrètes :

- L'embauche
- La formation
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

4. Objectifs de progression et actions envisagées

4.1 Embauche

Afin d'améliorer la mixité de ses emplois, la société SEGUIN MOREAU s'engage à veiller à une mixité des recrutements et ce, par différentes actions :

- Seguin Moreau poursuit sa politique de recrutement fondée sur les seules compétences, expérience professionnelle, formation et qualification des candidats. Les processus de recrutements internes et externes sont identiques et appliqués de la même manière que les candidats soient des femmes ou des hommes.
- Lorsque le recrutement est sous traité à des cabinets extérieurs, la société SEGUIN MOREAU exigera que des candidatures des deux sexes lui soient présentées systématiquement.
- Lorsque le recrutement est traité par la société SEGUIN MOREAU, les listes de candidats sélectionnés comprennent à minima 4 personnes afin de privilégier une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Les listes sont paritaires lorsque le nombre de candidats à compétences égales le permet. Dans le cas où cela n'est pas réalisable faute de candidatures ou de compétences adaptées, la liste sera assortie d'une analyse formalisée.

Ces principes et règles s'appliqueront également pour le recrutement des salariés en contrat à durée déterminée.

- Lors des entretiens d'embauche, l'équipe de recrutement s'engage à ne pas poser



des questions spécifiques uniquement faites aux femmes sur leurs projets de maternité ou leurs charges familiales (selon l'article L.1132-1 du Code du Travail, il est illégal de tenir compte de la situation de famille ou de la grossesse d'un candidat dans les procédures de recrutement).

Indicateurs de suivi prévus dans le cadre du Rapport Annuel

Données chiffrées par sexe sur les embauches et les départs :

- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;
- Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs.

Compte tenu des caractéristiques du métier de la société SEGUIN MOREAU, de l'évolution de la répartition hommes/ femmes et de la répartition des embauches réalisée au sein de la société, il n'est pas possible de fixer un pourcentage d'embauches de femmes dans l'entreprise, malgré une volonté d'ouverture de postes au personnel féminin.

4.2 Formation

La société SEGUIN MOREAU considère l'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble de ses salariés comme un élément clef de leur progression professionnelle, dans un contexte industriel en évolution.

La société SEGUIN MOREAU considère que la formation professionnelle au sein de l'entreprise est essentielle et confirme le principe que l'accès aux actions de formation doit être égal pour les femmes et les hommes, à temps plein ou à temps partiel et ce, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences.

Afin d'améliorer l'accès à la formation, la société SEGUIN MOREAU s'engage à veiller à leur organisation et à leur aménagement, par différentes actions :

- Après un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, le service Ressources Humaines aura la responsabilité de veiller à ce que ces salariés bénéficient à leur retour au sein de l'entreprise de toutes les formations nécessaires à leur développement professionnel sans que cette suspension de contrat ait eu une quelconque incidence.
- Lorsqu'un salarié s'inscrit à une formation, le service Ressources Humaines prendra compte de ses contraintes familiales et d'aménagement du temps de travail, s'il est à temps partiel, afin de trouver la solution la mieux adaptée :



- En privilégiant les formations sur le lieu de travail et notamment le e-learning et les cours de langues par téléphone ;
- En recherchant en priorité les formations proches du lieu de travail lorsque la formation doit être réalisée à l'extérieur de l'entreprise ;
- En évitant les départs en formation dès le dimanche soir (en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de formation).

Indicateurs de suivi prévus dans le cadre du Rapport Annuel

Données chiffrées par sexe et catégorie professionnelle :

- Le nombre moyen d'heure de formation par salarié sur l'année ;
- Le nombre de personne n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans avec analyse des causes.

4.3 Vie professionnelle et vie familiale

La société SEGUIN MOREAU attache une importance majeure à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour faciliter le choix des salariés concernant la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie parentale.

4.3.1 Temps partiel choisi

Tout projet de recrutement d'un salarié à temps partiel fera l'objet d'un affichage ; les candidatures des salariés à temps plein seront examinées en priorité.

En dehors de tout projet de recrutement, tout salarié à temps complet peut solliciter son passage à temps partiel. En cas de refus la Direction devra informer par écrit le salarié des raisons objectives justifiant son refus.

4.3.2 Gestion de l'absence résultant d'un congé maternité ou parental

Les congés maternité, adoption, parental d'éducation font partie intégrante de la gestion des carrières des femmes et des hommes.

C'est pourquoi, la société SEGUIN MOREAU s'engage à ce que ces congés ne pénalisent pas les salariés en matière d'évolution professionnelle.

- **Avant le départ**

Avant le départ en congé maternité, en congé d'adoption ou en congé parental d'éducation, un entretien peut être organisé avec le responsable hiérarchique du salarié qui en exprime le besoin pour préparer le départ (durée de l'absence, organisation du poste pendant l'absence, attentes du salarié à son retour de congé,...)



Concernant le congé maternité, cet entretien permet d'envisager le déroulement de la période de grossesse et notamment sur les points suivants :

- l'organisation des autorisations d'absence pour examens médicaux prénataux et postnataux ;
- le rôle de prévention du médecin du travail en matière de protection de la femme enceinte et d'évaluation de son aptitude au poste de travail ;
- le retour dans l'entreprise à l'issue de l'absence.

- **Pendant le congé**

La société Seguin Moreau s'engage à permettre aux salariés en maternité ou congés familiaux de rester en contact avec la vie de l'entreprise et ses évolutions et de faciliter la reprise d'activité au moment du retour à la vie professionnelle.

Ainsi, les salariés concernés seront régulièrement et systématiquement informés des événements importants de l'entreprise.

Cette communication sera notamment assurée par l'envoi d'informations à domicile, si le salarié en exprime la demande (mail ou courrier).

- **Après le congé**

Afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle après un congé maternité ou tout autre congé familiaux, un entretien de reprise d'activité sera organisé à l'initiative du service ressources humaines avec le N+1, et ce dès qu'ils auront eu connaissance de la date de reprise par l'intéressé et au plus tard 1 mois avant son retour.

Cet entretien aura notamment pour but d'examiner la situation du/de la salarié (e) et de l'informer des événements importants de l'entreprise.

En outre, il permettra de faire le point sur les attentes de l'intéressé sur le plan professionnel, afin de déterminer le cas échéant :

- Le type de formation nécessaire ;
- L'éventuelle remise à niveau de ses compétences ;
- Le poste envisagé ;
- Le régime de travail : passage à temps partiel, etc,....

4.3.3 Continuité salariale en cas de maternité ou de congés familiaux

Pendant les périodes susvisées, les mesures d'augmentations générales et/ou la moyenne des augmentations individuelles de la catégorie sont applicables à tous les salariés concernés.



Indicateurs de suivi prévus dans le cadre du Rapport Annuel

Données chiffrées par sexe et catégorie professionnelle :

- Le nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- Le nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein ;
- Nombre de congé maternité et nombre de jours de congés paternité pris ;
- Nombre de salariés ayant demandé le maintien du lien par rapport au nombre de salariés absents pour maternité et congés familiaux ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de reprise par rapport au nombre de salariés absents pour maternité et congés familiaux ;
- salaire moyen par catégorie de salariés revenant de congé maternité ou de congés familiaux par rapport au salaire moyen des autres salariés de la catégorie.

5. Durée du plan d'action et mise en place

Le présent plan d'action entre en vigueur à sa date de signature et s'applique pour une durée de 3 ans. A ce titre, il cessera automatiquement de produire ses effets le 31 novembre 2014.

Préalablement à sa mise en place, le présent plan a fait l'objet d'une procédure d'information et de consultation du Comité d'Entreprise, lequel a rendu l'avis suivant lors de sa réunion du

6. Modalités de suivi

Afin de suivre le respect des engagements pris dans le cadre du présent plan, les indicateurs mis en place seront intégrés dans le Rapport Annuel remis à chaque fin d'exercice aux représentants du personnel, membres du Comité d'Entreprise qui comprend les informations économiques, financières et sociales de la société.

7. Dépôt du plan d'action

Le présent plan d'action sera déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de L'Emploi (DIRECCTE), du lieu de sa conclusion, en deux exemplaires ; un exemplaire papier et un exemplaire électronique ainsi qu'en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.



ENVIRONNEMENT : SEGUIN MOREAU Napa : réalisation du Bilan Carbone.

SEGUIN MOREAU a réalisé en 2009 le BILAN CARBONE® de ses sites français, d'après le référentiel de l'ADEME. L'objectif de cette démarche était de comptabiliser les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) associées à tous les processus de l'activité de SEGUIN MOREAU, depuis la récolte de l'arbre en forêt jusqu'à la livraison du produit (fût, cuve ou foudre) chez le client.

C'est un véritable outil de diagnostic qui nous permet d'identifier et d'évaluer notre dépendance aux énergies fossiles, de définir des actions prioritaires pour la maîtriser et la restreindre, afin de limiter notre impact sur l'environnement. Sur la base de ce diagnostic, et disposant maintenant d'un outil de mesure, SEGUIN MOREAU s'est engagée dans un plan d'actions visant à réduire ses émissions de GES sur le périmètre de ses sites français.

La seconde étape de cette démarche fût la réalisation du Bilan Carbone des sites américains, situés à Perryville et Napa, en Californie. Elle fut finalisée en 2010.

La méthodologie appliquée fût la même que sur les site français et consiste à lister et dimensionner les postes d'émission de GES à chaque étape du process de fabrication.

Les principaux postes d'émission listés sur le site des USA sont :

- la consommation d'énergie électrique, car celle-ci est beaucoup plus émettrice de CO₂ aux USA qu'en France (d'un facteur 1 à 38, selon la région). Ceci tient simplement au fait de brûler des énergies fossiles aux USA, tandis que nous utilisons majoritairement la ressource nucléaire en France
- le fret pour la matière première bois et les produits finis fûts, qui est plus important sur ces sites, simplement du fait de leur localisation géographique.

Les données récoltées sont détaillées en annexe, site par site, en reprenant la comparaison globale des différents sites entre eux.

ANNEXE

→ voir fichier Excel joint.