



Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Fixation des objectifs de progression suite à la publication de l'index égalité professionnelle

Entre la SAS BL QUINCAILLERIE et l'intégralité de ses filiales entrant dans le champ de l'Unité Economique et Sociale

Code NAF 4674A

Dont le siège social est situé Route de Plancoët – BP 70249 – 22402 LAMBALLE
Représentée par M. Christophe BOSCHAT, en sa qualité de Président.

Pour les SIREN suivants :

320 052 889 (SAS BL QUINCAILLERIE)

820 437 077 (SAS BOSCHAT LAVEIX)

350 983 474 (SAS IMPAR)

D'une part,

Et

L'organisation syndicale représentative CFTC

Représentée par M. Aurélien LEGER, délégué syndical

D'autre part

PREAMBULE

La Société, attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise. Dans ce cadre, un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 13 décembre 2021 pour trois ans.

Suite à la publication de l'index égalité professionnelle auquel la Société a obtenu un score de 83 points sur 100, le présent plan d'action est mis en place afin de déterminer des objectifs de progression pour l'indicateur au titre desquels la Société n'a pas obtenu la note maximale, à savoir :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

OB A.L

En tout état de cause, les objectifs de progression doivent permettre de s'assurer du respect des dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. De manière plus générale, la Société profite du présent plan annuel pour marquer une nouvelle fois son attachement à ce principe, et plus largement au principe général figurant à l'article L.1132-1 du Code du travail prohibant toute forme de discrimination.

Ceci exposé, la Société a convenu et arrêté ce qui suit :

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Cadre juridique

Le présent plan est établi dans le cadre des dispositions des articles L.1142-9-1 et suivants du Code du travail, actuellement en vigueur.

Il fait suite à la publication de l'index égalité professionnelle pour l'année 2021 au titre duquel la Société a recueilli la note de 83 sur 100. L'objet de ce plan est donc de définir des objectifs de progression en déterminant des actions permettant de les atteindre afin de garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 2 : Durée

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action est annuel.

Article 3 : Champ d'application

Le présent plan concerne l'ensemble des salariés de la Société.

TITRE II – ANALYSE DE LA L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Le présent plan fait suite à la publication de l'index égalité professionnelle pour l'année 2021 auquel la société a obtenu la note de 83 sur 100.

Afin de calculer cet index, plusieurs indicateurs ont été pris en considération :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes pour lequel la Société a obtenu la note de 33 points ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes pour lequel la Société a obtenu la note de 35 points ;
- Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé pour lequel la Société a obtenu la note de 15 points ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations pour lequel la Société a obtenu la note de 0 points.

OB

A.L

Ceci est principalement dû à la très forte masculinisation encore de notre métier de négoce en quincaillerie du bâtiment.

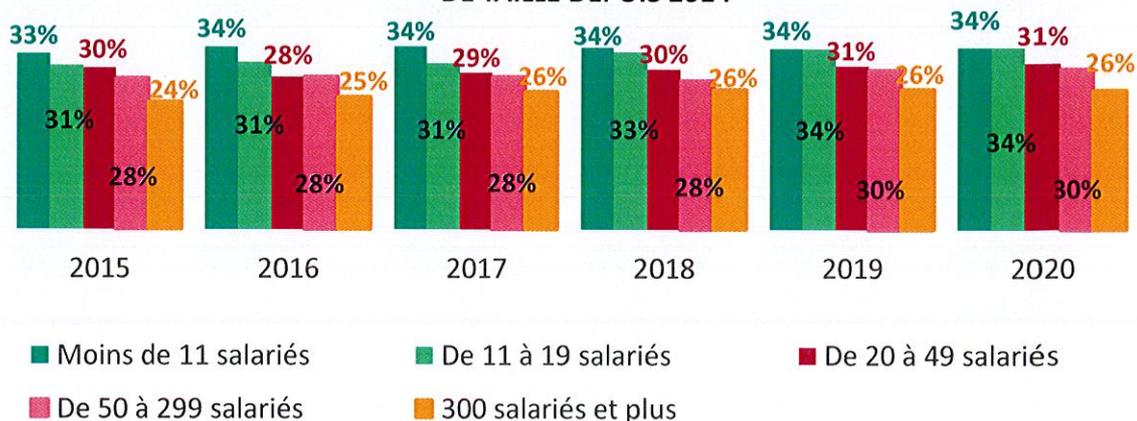
Cf ci-dessous BILAN DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE de notre branche professionnelle fédération française de la quincaillerie réalisée par AKTO (OPCO de notre branche) au titre l'année 2020 qui confirme cette masculinisation de notre métier au sein de la branche professionnelle de quincaillerie.

Les femmes représentent moins d'un tiers des effectifs (31%), mais leur part augmente

La part des femmes diminue avec la taille d'entreprise, mais elle augmente pour toutes les tranches de taille en 6 ans (+2 points au global de 28,9% en 2014 à 30,9% en 2020), en volume, la hausse du nombre de femmes dans la branche se produit surtout dans les entreprises de 300 salariés et plus

Tranche	Effectifs 2014	Effectifs 2020	Evolution du nombre de salariés	Evolution du nombre de femmes	Evolution du nombre d'entreprises
Moins de 11 salariés	6 795	6 961	2,4% (+ 166)	3,2% (+ 72)	-4,1% (- 89)
De 11 à 19 salariés	2 449	2 547	4,0% (+ 98)	10,4% (+ 78)	7,3% (+ 12)
De 20 à 49 salariés	4 434	4 973	12,2% (+ 539)	21,8% (+ 285)	13,9% (+ 19)
De 50 à 299 salariés	7 426	6 137	-17,4% (- 1 289)	-9,9% (- 198)	-17,5% (- 11)
300 salariés et plus	5 724	8 876	55,1% (+ 3 152)	76,9% (+ 1 120)	36,4% (+ 4)
Ensemble	26 828	29 494	6,4% (+ 2 666)	17,5% (+ 1 327)	-2,6% (-65)

PART DES FEMMES DANS LES EFFECTIFS SALARIÉS POUR CHAQUE TRANCHE DE TAILLE DEPUIS 2014



CR3

A.L

En comparaison le groupe Bosch-Laveix a toutefois constaté une érosion de son personnel féminin avec une diminution de -2% sur la même période 2014-2020.

Effectif de l'UES							
	2014	2020	2021		2014	2020	2021
Femmes	53	50	50	Femmes	25%	24%	23%
Hommes	159	156	163	Hommes	75%	76%	77%
TOTAL	212	206	213	TOTAL	100%	100%	100%

Cependant pour les fonctions supports : DAF, DRH, Achats, le pourcentage de femmes est de 32%. La diminution s'opère principalement sur les fonctions du commerce et de la logistique.

En raison de ces notes et conformément à ses obligations, la Direction entend par le présent plan fixer des objectifs de progression pour les deux indicateurs au titre desquels elle n'a pas obtenu la note maximale de points.

TITRE III – DETERMINATION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION

Dans le cadre du choix des objectifs de progression, la Société s'est notamment basée sur le constat préalable de la faible féminisation de ses métiers dont découlent ces résultats.

Il apparaît ainsi que pour ces 2 indicateurs, la société va fixer les mêmes objectifs de progression liés à la féminisation du recrutement.

Seule la féminisation à terme de nos métiers permettra de développer l'index de la société, au vu des constats effectués.

Article 1 : Objectif de progression : développer la féminisation de nos métiers du commerce.

Actions :

1.1. Sourcing et traitement de candidatures dans le cadre du recrutement

Recrutement

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique et permet à la Société de s'entourer de meilleures compétences, participant ainsi à la réussite de la Société et de mieux refléter la Société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des clients de la Société. Le respect des différences et en tirer parti sans le nier, facilitent la confrontation des idées, de perspectives nouvelles, renforçant la performance d'ensemble par des meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

C'est pourquoi, il est dans l'intérêt de la Société de faire travailler ensemble des jeunes et des seniors, des débutants et des salariés expérimentés, des diplômés et des non diplômés, des personnes d'origines diverses, des femmes et des hommes.

CB

A.L

Le recrutement dans la Société conduit à l'intégration des collaborateurs sans discrimination, de culture, de nationalité, de religion, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, de caractéristiques physiques et de sexe.

Ceci constitue un axe fort de la politique sociale et du développement des ressources humaines de la Société. A ce titre, les critères de sélection et de recrutement de la Société sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats et sont identiques pour les femmes et les hommes.

Indicateur chiffré :

L'indicateur permettant de déterminer la progression sera l'évolution du pourcentage de femmes recrutées.

1.2. Offres d'emploi sans distinction de sexe

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par la Société s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. A cet effet, la Société restera attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.

Indicateur chiffré :

L'indicateur permettant de déterminer la progression sera l'évolution du nombre de candidatures féminines reçues d'une année sur l'autre.

1.3. Egalité de traitement des candidatures

La Société s'engage à conserver à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle) et les compétences requises pour les emplois proposés.

A cet effet, il sera maintenu auprès des acteurs du recrutement les actions de sensibilisation et d'information déjà existantes, notamment sur le principe de la non-évocation lors des entretiens de sélection du sujet relatif au congé maternité pour les femmes, au sein de la Société sur la législation en matière de non-discrimination dans les processus d'embauche, sur les risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les a priori et les préjugés et sur les enjeux de la mixité.

Indicateur chiffré :

L'indicateur permettant de déterminer la progression sera l'évolution du nombre de candidates reçues en entretien d'une année sur l'autre.

2. Stagiaires-écoles et formation en alternance.

La méconnaissance de notre métier renforce la non-attractivité du personnel féminin à nos possibilités d'emplois dans les fonctions du commerce et de la logistique. Ainsi il est de notre responsabilité d'avoir une démarche active de promotion de notre métier auprès de ce public et particulièrement auprès du jeune public encore scolarisé. Cette démarche est constituée de 2 actions principales une communication ciblée auprès des établissements formant aux métiers du

commerce et de la logistique d'une part et d'autre part l'accueil de stagiaires-écoles et/ou d'alternants.

Indicateur chiffré :

L'indicateur permettant de déterminer la progression sera le suivi de l'évolution du nombre de stagiaires et d'alternants féminines recrutées d'une année sur l'autre.

Article 2 : Publication des objectifs de progression

Conformément à l'article L.1142-9-1 du Code du travail, les objectifs de progression précités sont publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats obtenus lors du calcul de l'index égalité professionnelle.

Les objectifs de progression seront consultables sur le site Internet de la Société jusqu'à ce qu'elle obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points lors du calcul de l'index.

Les objectifs de progression de chacun des indicateurs, ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs devront également être mis à disposition du CSE dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

TITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

Article 1 : Dépôt et publication du plan d'action

Le plan d'actions a fait l'objet d'une information-consultation du CSE lors de la réunion du 28 juillet 2022.

Après avis, ce plan d'action a été signé par la Direction et la CFTC, puis déposé sur la plateforme de télé procédure, ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc

Son existence sera indiquée aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait en trois exemplaires, à Lamballe, le 29 août 2022,

Pour L'UES Boschat Laveix Quincaillerie

M. Christophe BOSCHAT, Président

Pour l'organisation syndicale CFTC

M. Aurélien LEGER, délégué syndical CFTC

Annexes :

- Index égalité professionnelle

CB

A.L