



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. HOFF Jacques, en qualité de Directeur des Ressources Humaines

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 02 décembre 2024 pour une durée de trois ans.

Suite à la publication de l'index égalité professionnelle auquel la Société a obtenu un score de 78 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

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 2025 au titre duquel la Société a recueilli la note de 78 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 2025 auquel la société a obtenu la note de 78 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 31 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, pour lequel la société a obtenu la note de 0 point motif de non-calculabilité pour absence de retours de congé de maternité (ou d'adoption) au cours de la période de référence ;
- 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.

Total de points obtenus 66
 Nombre de points maximum pouvant être obtenus 85.
 Résultat final sur 100 points est de 78 points.

En comparaison le groupe Bosch-Laveix a toutefois constaté une augmentation de son personnel féminin de +12% sur la période 2021 à 2025 :

	2021	2025		2021	2025
Femmes	50	56	Femmes	23%	27%
Hommes	163	152	Hommes	77%	73%
TOTAL	213	208	TOTAL	100%	100%

L'écart s'opère principalement sur les fonctions du commerce et de la logistique.

Le constat reste identique ; la difficulté à féminiser certains de nos métiers le commerce itinérant et la logistique.

Le taux de féminisation de nos équipes évolue à un taux de 27% de nos effectifs, nous restons toutefois dans le même spectre de notre branche professionnelle : le commerce de la quincaillerie, qui dénombre une féminisation de leur effectif de l'ordre de 30,5% pour les entreprises de 50 salariés et plus.

32 822 salariés dans la branche en 2023

La branche compte

32 822

salariés en 2023

51%

c'est la part des salariés travaillant dans une entreprise de 50 salariés ou plus

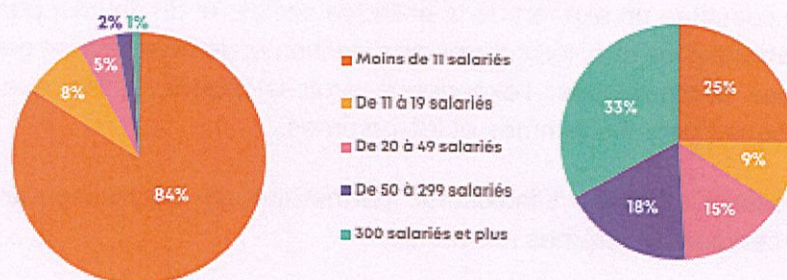
32%

c'est la part des femmes dans les entreprises de la branche (une part plutôt décroissante de la taille d'entreprise : 34,5% dans les entreprises de moins de 11 salariés, elles représentent 30,5% des effectifs des entreprises de 50 salariés et plus)

Le nombre de salariés employés par la branche augmente à un rythme important en 2023



Les entreprises de 50 salariés et plus représentent 3% des entreprises de la branche, mais emploient plus de la moitié des effectifs



Source : FranceCompétences, enquête

AKTO

PANORAMA STATISTIQUE EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE
 Branche des commerces de quincaillerie - Exercice 2023

16

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

JA *AL*

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 et récurrent de la faible féminisation de ses métiers dont découlent ces résultats.

Il est rappelé que la Société écarte de ses objectifs de progression l'indicateur du retour au congé maternité, indicateur pour lequel la Société semble dépourvu de moyen d'action. **Il apparaît ainsi que pour les 2 autres 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. Recrutement

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.

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 20 novembre 2025.

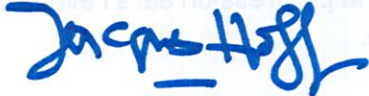
Après avis, ce plan d'action a été signé par la Direction et la CFTC, puis déposé sur la plateforme de télé procédure, ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc

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

Fait en trois exemplaires, à Lamballe, le 21 novembre 2025,

Pour L'UES Boschat Laveix Quincaillerie

M. HOFF Jacques, Directeur des Ressources Humaines



Pour l'organisation syndicale CFTC

M. Aurélien LEGER, délégué syndical CFTC



Annexes :

- Index égalité professionnelle

