

# Plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle femmes – hommes - Additif

---

L'index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

Le présent plan d'action a pour but d'analyser et mesurer les écarts et mettre en place les actions permettant de corriger les disparités qui peuvent exister au sein de Lacroix

## 1. Préambule

Si l'égalité entre les hommes et les femmes est acquise en droit, le combat doit être poursuivi car les inégalités persistent.

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine à se concrétiser dans les faits et ce à tous les niveaux, personnel, mais également professionnel.

En tant qu'employeur dans un secteur particulièrement masculin, Lacroix a choisi de s'engager résolument dans une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes.

L'égalité professionnelle est autant un enjeu stratégique qu'un levier de performances économiques et sociales.

En s'appuyant sur les données de l'index égalité femmes-hommes, ce plan d'action unilatéral constitue un support pour engager une véritable politique d'égalité professionnelle, poursuivre et enrichir les actions déjà engagées, [et se projeter dans le temps afin d'envisager d'ores et déjà des actions qui ne seront possibles que dans les années à venir.](#)

## 2. Présentation de la société Lacroix

Lacroix est spécialisée dans la conception, la fabrication, la vente, la pose et la maintenance de portes automatiques piétonnes.

Créée à Toulouse en 1966, elle est aujourd'hui composée de 4 établissements situés à Toulouse (siège et agence), Floirac (33) et Bonneuil sur Marne (94).

La société Lacroix est issue de la fusion en 2015 de 4 sociétés :

- AC Finance - société holding de gestion,
- Lacroix, société opérationnelle historique spécialisé dans les portes automatiques piétonnes,
- Tormax France – filiale de la société Tormax, fournisseur Suisse de motorisation,
- ARS – société spécialisée dans la conception de système de régulation (climatisation).

Fusionnées en 2015, Lacroix, Tormax France et ARS ont été absorbées par la société AC Finance renommée alors Lacroix. L'objectif d'une telle fusion était de devenir une société unique, de taille intermédiaire, permettant d'avoir une plus grosse assise économique et financière et permettant de répondre à des marchés de plus grande envergure.

Aujourd'hui, Lacroix a un CA de 11 480 000 € et fabrique 1941 portes par an (données 2020).

## 3. Chiffres clé

A ce jour, la société Lacroix est composée de 76 collaborateurs répartis sur les 4 sites (données octobre 2021).

SIEGE : 24 collaborateurs

AGENCE TOULOUSE : 21 collaborateurs

AGENCE IDF : 20 collaborateurs

AGENCE BORDEAUX : 11 collaborateurs

Les effectifs sont répartis de la manière suivante :

#### FEMMES

Catégorie	Nb de salariés
Administratif	16
Apprentis adm.	1
Cadre	2
<b>Total</b>	<b>19</b>

#### HOMMES

Catégorie	Nb de salariés
Administratif	12
Cadre	7
Technicien	26
Technicien atelier	10
Apprentis	2
<b>Total</b>	<b>57</b>

#### 4. Politique salariale

En fusionnant plusieurs sociétés, Lacroix a fait le choix de repenser et d'harmoniser sa politique salariale à plusieurs niveaux :

- Contrats sociaux – mutuelle, prévoyance ;
- Paie ;
- Suivi des carrières et des compétences ;
- Mise en place de nouveaux outils de gestion RH ;
- Mise en place d'un vrai dialogue sociale avec mise en place d'un CSE.

L'objectif de Lacroix est de fidéliser ses collaborateurs, de les faire monter en compétence en reconnaissant notamment leur savoir-faire et leur acquisition et de les faire évoluer autant que possible en termes de carrière.

A ce jour, 34% des collaborateurs Lacroix ont plus des 10 ans d'ancienneté.

La mise en place de cette politique salariale est un socle permettant désormais une analyse objective des situations d'inégalité pouvant exister entre les femmes et les hommes au sein de la société et mettre en place des actions correctives.

#### 5. Constat général

Notre secteur d'activité est historiquement socialement très masculinisé.

Notre activité repose entre le secteur du bâtiment et le secteur de la métallurgie qui sont encore très loin d'atteindre la parité.

Selon les chiffres de l'observatoire des métiers du BTP, les femmes ne représentaient que 12 % des salariés du secteur en 2018. Et cette proportion cache elle-même de très fortes disparités selon les fonctions occupées.

Ainsi, les emplois féminins dans le BTP se concentrent dans les métiers administratifs et commerciaux (occupés à plus de 82 % par des femmes). En revanche, les femmes ne représentent que 10,5 % des effectifs techniques et d'encadrement. Et sur les fonctions de production, soit les postes exercés sur les chantiers, elles ne sont plus que 7,4 %.

Dans la métallurgie, l'état actuel de la situation révèle une faible présence des femmes dans les métiers de la métallurgie où 21 % des effectifs sont des femmes, tous métiers et qualifications confondus.

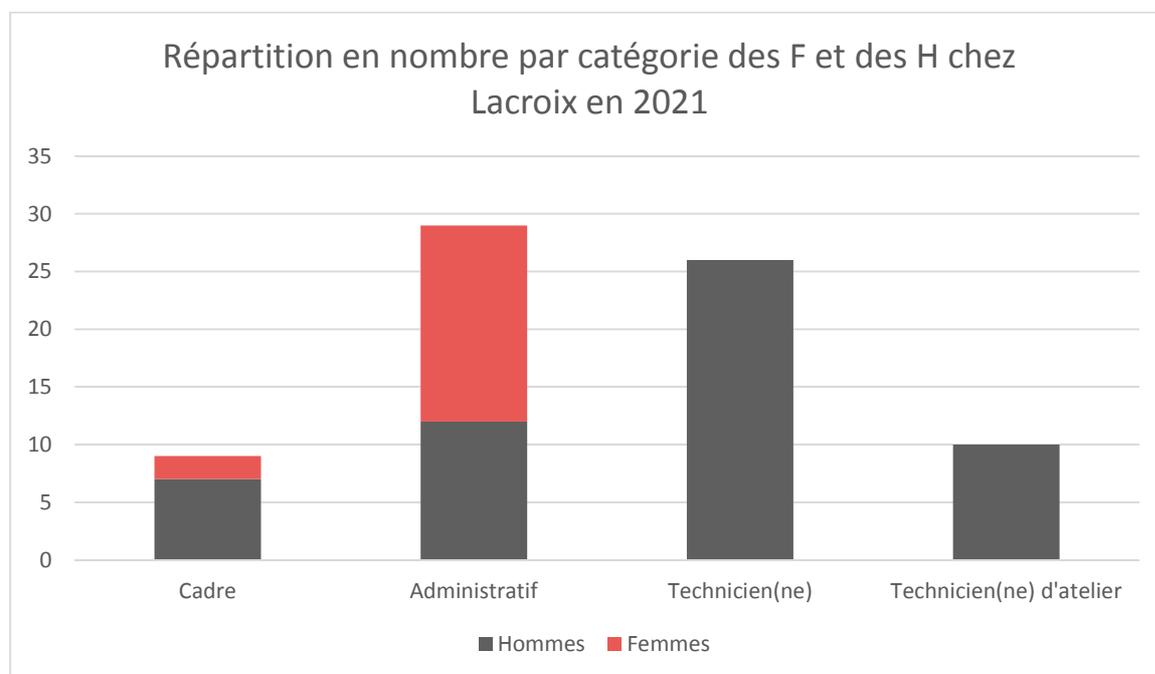
Chez Lacroix, au 31 décembre 2020, les femmes étaient 17 contre 55 hommes.

Cet écart s'explique par une majorité d'hommes dans les postes techniques qui représentent 51% de l'effectif.

Sur les postes administratifs, la proportion femmes/hommes est de 56% de femmes pour 44% d'hommes.

La mixité sur certains postes, notamment techniques est encore très difficile à obtenir.

L'objectif est de réduire les écarts constatés.



Le défi à relever réside dans une féminisation de tout le secteur.

Cela prendra certainement plusieurs dizaines d'années, mais chacun des acteurs a son rôle à jouer afin de dépasser les stéréotypes.

## 6. Objectifs de Lacroix

Par le présent plan, Lacroix vise plusieurs objectifs dans les domaines d'action suivants :

- Recrutement
- Formation
- Articulation vie personnelle – vie professionnelle
- Rémunérations

## 7. Champs d'application

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices travaillant au sein de la société Lacroix.

## 8. Recrutements

Lacroix favorise la mixité des recrutements en mettant en œuvre une politique exempte de toute discrimination telle que définie par le code du travail pour garantir aux femmes et aux hommes les mêmes critères d'embauche, fondés sur les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle.

Cette politique vise à mettre en place des actions pour permettre de recruter d'avantage de femmes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes et inversement, au-delà des stéréotypes.

Un recrutement qui donne autant de chance aux femmes qu'aux hommes permet d'élargir les viviers, (particulièrement dans les métiers en tension) et diversifie les profils.

<b>Objectifs de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>	<b>Mesures/bilan</b>	<b>Coût prévisionnel</b>
Sensibiliser les personnes en charge du recrutement aux stéréotypes afin de les dépasser	Rappeler aux managers et recruteurs les règles garantissant la non-discrimination lors des recrutements	Nombre de communication et de rappels	<u>Une note de service chaque début d'année</u>	0€
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers aujourd'hui non mixte	Etablir une correspondance entre la répartition femmes/hommes dans les recrutements et celle des candidatures	Pourcentage de mixité des candidatures réceptionnées	<u>Recevoir en entretien les candidatures en proportion des postulations féminine/masculine</u>	0€
	Chercher à développer la mixité dans les métiers majoritairement exercés par des femmes ou par des hommes en objectivant les compétences requises	Suivi annuel des répartitions F-H et évolution par services et par poste	<u>Réaliser un rapport annuel de mixité dans chaque service et pour chaque poste</u>	0€

## 9. Formations

Lacroix réaffirme le principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et s'engage à élaborer un plan de formation en lien avec la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise.

Lacroix s'engage également à former les managers à l'importance de l'égalité professionnelle et à faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille.

Aujourd'hui, les actions de formations proposées sont principalement les formations obligatoires (CACES, habilitations électriques, SST), majoritairement destinées aux techniciens, donc au personnel de type masculin.

Avec le COVID, le développement des actions de formation a été fortement ralenti.

Nous envisageons pour l'année à venir de proposer d'avantage de formations à l'ensemble de nos collaborateurs, et de donner l'accès à des formations non obligatoires.

Nous vérifierons que l'accès des femmes aux dispositifs de formation est le même que celui des hommes. Nous analyserons chaque année le nombre de salarié formé et le nombre d'heures de formation afin de constater les améliorations du taux d'accès à la formation des femmes.

<b>Objectifs de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>	<b>Mesures/bilan</b>	<b>Coût prévisionnel</b>
Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendantes de la durée du travail, et veiller au respect des horaires de travail habituels sans dépassement	S'assurer de la réalisation d'action de formation en proportion du nombre de femmes et d'hommes	Nombre d'heures de formation par type de salarié	<u>Analyse des collaborateurs formés par sexe</u>	0 €
	Prévoir de nouvelles actions de formation	Nombre de nouvelles formations proposées	<u>Analyse des nouvelles formations proposées aux collaborateurs</u>	5 000 €
Faciliter l'accès et la participation à la formation	Privilégier les actions de formation dans les locaux de l'entreprise	Nombre de formations intra proposées	<u>Analyse des formations proposées en intra</u>	0€
	Développer le e-learning	Nombre de formations en e-learning proposées	<u>Analyse des formations proposées en e-learning</u>	0€

## 10. Articulation vie professionnelle – vie personnelle

Une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est fondamentale pour le bien-être au travail des collaborateurs et la réalisation de l'égalité professionnelle.

L'objectif étant de rendre compatible les modalités d'organisation de temps de travail avec l'exercice de la parentalité, améliorer l'harmonisation des temps de vie et promouvoir le partage des responsabilités familiales.

<b>Objectifs de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>	<b>Mesures/bilan</b>	<b>Coût prévisionnel</b>
Rendre compatibles les modalités d'organisation de temps de travail avec l'exercice de la parentalité	Développer le télétravail	Nombre de collaborateurs bénéficiant du télétravail	<u>Analyse annuelle</u>	8 000 €
	Eviter les réunions tardives	Note aux managers en début d'année	<u>1 note en début d'année à tous les managers</u>	0€
Améliorer l'harmonisation des temps de vie et promouvoir le partage des responsabilités familiales.	Eviter les déplacements	Note aux managers en début d'année	<u>1 note en début d'année à tous les managers</u>	0€
	Autorisation d'absence d'une heure pour la rentrée scolaire des enfants de moins de 11 ans	Nombre de collaborateurs bénéficiant de cette mesure	<u>Analyse annuelle</u>	0€
Reprise de contact et présentation des objectifs suite à une longue période d'absence pour congé familial	Réalisation d'entretiens de reprise d'activité suite à un congé familial	Nombre d'entretiens réalisés	<u>Analyse du nombre d'entretiens réalisé suite à un retour de congés de longue absence</u>	0€
Sensibilisation des managers	Former les manager sur l'importance de l'équilibre vie perso/vie professionnelle	Nombre de managers formés	<u>Analyse du nombre de managers formés</u>	10 000€

## 11. Rémunération – égalité salariale

Lacroix confirme son engagement à appliquer le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération. Ce principe débute dès l'embauche des collaborateurs afin que seuls soient pris en compte, en matière de rémunération, la formation, l'emploi et le niveau d'expérience. Lacroix veille également à maintenir une proportionnalité hommes/femmes parmi les bénéficiaires de mesures individuelles, en fonction de l'effectif.

Les rémunérations fixes et variables des femmes et des hommes seront mesurées annuellement afin de détecter tout écart salarial injustifié entre salarié des deux sexes, à compétences, niveau de responsabilités équivalent, de même classification et à ancienneté identique sur le poste.

<b>Objectifs de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>	<b>Mesures/bilan</b>	<b>Coût prévisionnel</b>
Assurer une égalité salariale dès l'embauche en fonction de la formation, de l'expérience acquise et de l'emploi confié.	Réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier les écarts de rémunération à un même poste à compétence et expérience équivalentes	Bilan annuel	<u>Analyse annuelle</u>	0€
Analyser les rémunérations annuellement afin de détecter tout écart salarial injustifié.	Analyser et suivre les évolutions salariales des femmes et des hommes	Analyse des salaires par niveau de classification et par sexe	<u>Bilan annuel</u>	0€
Maintenir un taux de femmes et d'hommes bénéficiaires de mesures individuelles équivalents à leur poids respectif dans les effectifs.	Analyse des augmentations individuelles par sexe	Analyse des augmentations annuelles en % entre les hommes et les femmes	<u>Bilan annuel</u> <u>Mise en place d'outil pour les managers</u>	0€

## 12. Entrée en vigueur

Le plan d'action unilatéral entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt, sous réserve de sa validation par la Direccte. Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'un an.

## 13. Dépôt

Ce plan d'action a été présenté le 30 septembre au CSE qui a émis un avis favorable.

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Le présent plan d'action unilatéral sera déposé en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Toulouse. Il sera également déposé auprès de le Direccte par voie dématérialisée sur le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Une information sera donnée au personnel et le présent plan d'action sera mis à disposition des salariés sur le cloud de la société.

Le présent plan d'action fera également l'objet d'un affichage et sera publié en ligne, sur le site de Lacroix.

Fait à Toulouse le 1<sup>er</sup> octobre 2021  
Direction Lacroix