

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

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, qui s'inscrit donc dans le prolongement de l'index d'égalité professionnelle, a pour objectif de promouvoir, au sein de LACROIX, la mise en œuvre d'action au titre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en analysant et mesurant les écarts professionnelles tout en proposant des actions permettant de corriger les disparités qui peuvent exister.

Il s'inscrit dans le prolongement des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur les questions d'égalité professionnelle et notamment :

- L'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- La Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- La Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

1. Préambule

Si l'égalité entre les hommes et les femmes est acquise en droit, le combat dans la pratique 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.

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 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).

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.

En 2021, LACROIX a réalisé un chiffre d'affaire de 13 680 314,00 € et fabriqué 2213 portes.

3. Chiffres clé

A ce jour, LACROIX est composée de 79 collaborateurs répartis sur les 4 sites (données octobre 2022).

SIEGE : 27 collaborateurs

AGENCE TOULOUSE : 18 collaborateurs

AGENCE IDF : 20 collaborateurs

AGENCE BORDEAUX : 14 collaborateurs

Les effectifs sont répartis de la manière suivante :

FEMMES

Catégorie	Nombre de salariés
Administratif	20
Apprentis admin.	1
Cadre	1
Directrice générale	1
Total	23

HOMMES

Catégorie	Nombre de salariés
Administratif	9
Cadre	6
Technicien	29
Technicien atelier	9
Apprentis admin.	2
Directeur général	1
Total	56

4. Constat général

Notre secteur d'activité est historiquement socialement très masculinisé.

Notre activité se situe en effet 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 2021. 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 technique et d'encadrement. Et sur les fonctions de production, soit les postes exercés sur les chantiers, elles ne sont plus que 7,4 %.

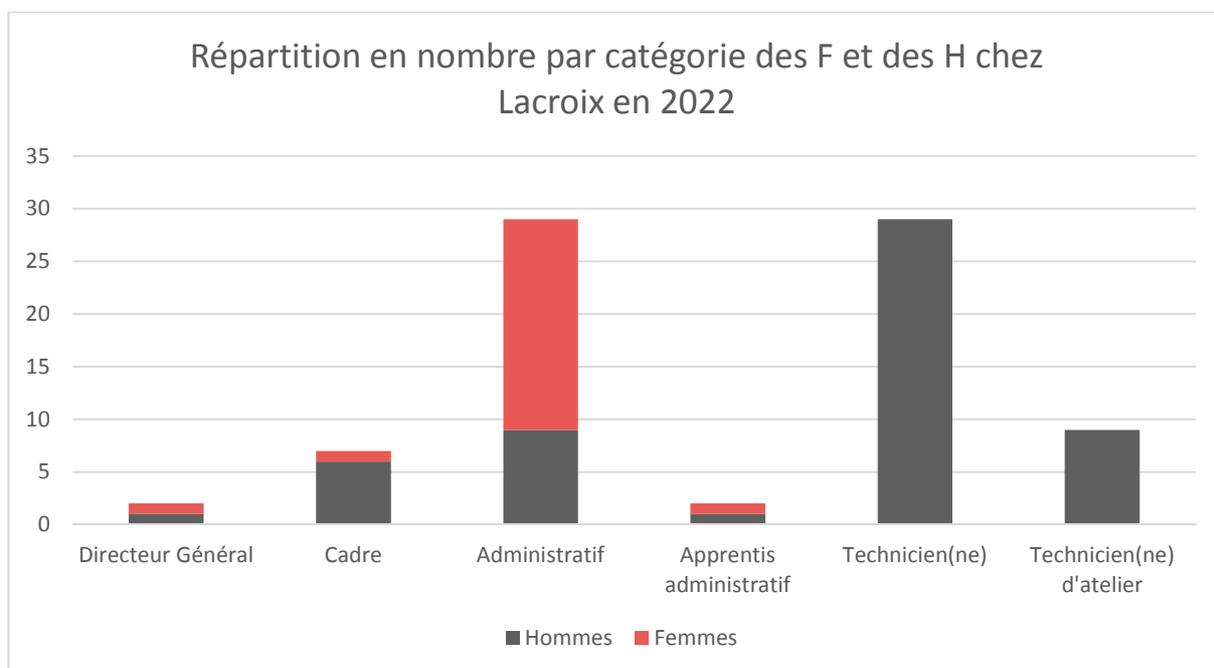
Dans la métallurgie, l'état actuel de la situation révèle également une faible présence de femmes qui ne représentent que 21 % des effectifs, tous métiers et qualifications confondus.

Chez LACROIX, au 31 octobre 2022, les femmes étaient 23 alors que les hommes 56. Les hommes représentent donc 71% de l'effectif total de l'entreprise.

Cet écart s'explique par une majorité d'hommes dans les postes techniques, représentant 50% de l'effectif total.

Sur les postes administratifs, la proportion femmes/hommes est de 28% de femmes pour 20% d'hommes.

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



Le défi à relever réside donc dans une féminisation de tout le secteur. LACROIX souhaite à ce titre œuvrer pour diminuer les clichés qui cantonnent les hommes aux postes techniques et les femmes aux postes administratifs.

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

5. Objectifs de LACROIX

Par le présent plan, LACROIX vise à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intervenant dans les domaines d'action suivants :

- Recrutements
- Formations
- Articulation vie personnelle – vie professionnelle
- Rémunérations
- Promotion et évolution de carrière

5.1 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.

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Mesures/bilan	Coût prévisionnel
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	Envisager de se faire accompagner dans le recrutement par les acteurs de l'emploi : pôle emploi, agence d'intérim, cap emploi etc.	Etablir une correspondance entre la répartition femmes/hommes dans les recrutements et celle des candidatures	<u>Recevoir en entretien les candidatures en proportion des postulations féminine/masculine</u>	0€
	Veiller à une rédaction des fiches de poste qui se veut non genrée	Pourcentage de mixité des candidatures réceptionnées	<u>La description du contenu du poste ne doit pas laisser penser qu'il s'adresse de préférence à une personne de l'un ou l'autre sexe.</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€

5.2 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.

De ce fait, LACROIX veille à ce que les plans de formation ainsi que les actions de formation envisagées, bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

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.

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

LACROIX s'engage également en parallèle 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 en prévoyant notamment des formations en interne ou situées à proximité du lieu de travail.

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

A ce titre, des outils RH de suivi des formations des salariés ont déjà pu être mis en place chez LACROIX, afin de recenser, chaque année, les salariés qui sont partis en formation. Le but étant d'analyser ce fichier et d'en extraire la proportion d'hommes et de femmes qui ont été en formation, afin de réduire les écarts qui peuvent être constatés.

Au 31 octobre 2022 il apparait à ce titre que sur l'ensemble des salariés formés, 33% sont des femmes et 67% des hommes.

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Mesures/bilan	Coût prévisionnel
Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendantes de la durée du travail	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 qui ne se veulent pas être uniquement techniques ce qui exclu nécessairement les femmes de notre société	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€
	Veiller au respect des horaires de travail habituels sans dépassement	Amplitude horaire des formations proposées	<u>Analyse des formations proposées aux salariés</u>	0€
	Développer le e-learning	Nombre de formations en e-learning proposées	<u>Analyse des formations proposées en e-learning</u>	0€
Augmenter le nombre de formations non obligatoires	Fixer des conditions d'accès à ces formations qui soient les mêmes pour les hommes et les femmes	Pourcentage de femmes et d'hommes ayant participé à ces formations non obligatoires sur la période	<u>Analyse des formations non obligatoires proposées</u>	0€

5.3 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 du temps de travail avec l'exercice de la parentalité, améliorer l'harmonisation des temps de vie et promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Mesures/bilan	Coût prévisionnel
Rendre compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité	Développer le télétravail en prévoyant des conditions d'accès qui soient-les mêmes pour les femmes et les hommes	Nombre de collaborateurs bénéficiant du télétravail	<u>Analyse annuelle</u>	8 000 €
	Eviter les réunions tardives	Analyse des horaires de réunion par service	<u>1 note en début d'année à tous les managers</u>	0€
	Sensibiliser les managers sur la nécessité du respect des horaires de travail en les formant sur l'importance de l'équilibre vie perso/ vie professionnelle	Nombre de managers formés	<u>Analyse du nombre de managers formés</u>	0€
Améliorer l'harmonisation des temps de vie et promouvoir le partage des responsabilités familiales	Ne pas imposer des déplacements aux salarié(e)s dont cela n'est pas une composante essentielle de leur emploi	Nombre d'administratifs partis en déplacement loin de chez eux sur une année	<u>1 note en début d'année à tous les managers</u>	0€

	Fixer des conditions d'accès au temps partiel qui soient identiques pour les hommes et les femmes	Proportion d'hommes et de femmes en temps partiel	<u>Informer les managers et les sensibiliser sur les stéréotypes s'agissant du temps partiel</u>	0€
	Autorisation d'absence d'une heure pour la rentrée scolaire des enfants de moins de 11 ans et ce indépendamment du sexe des salariés	Nombre de collaborateurs bénéficiant de cette mesure	<u>Analyse annuelle</u>	0€
Sensibiliser les managers sur les droits des salariés en cas de paternité	Informers les salariés sur leur droit en cas de paternité et veiller à ce qu'ils les prennent: 3 absences autorisées pour rendez-vous médicaux, les durées du congé paternité, etc.	Nombre de salariés devenus papa qui ont bénéficié de la totalité de leur droit	<u>Note RH accessible par tous les salariés rappelant les droits en cas de grossesse/naissance</u>	0€
Favoriser la réintégration des salarié(e)s dans la société après une longue période d'absence	Réalisation d'entretiens de reprise d'activité suite à un congé familial, à une longue absence pour maladie etc. avec présentation des objectifs de la société	Nombre d'entretiens réalisés	<u>Analyse du nombre d'entretiens réalisés suite à un retour de congés de longue absence</u>	0€

5.4 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 va être renforcé avec la mise en place de la nouvelle convention collective de la métallurgie, puisqu'à compter de janvier 2024, à chaque métier sera attribué un coefficient préalablement déterminé grâce à un travail de cotation et donc y sera associé un salaire minimal.

L'objectif étant que tous les salariés qui occupent le même emploi aient le même coefficient et donc en théorie le même salaire minimum.

Une différence de salaire entre les salariés qui occupent le même emploi restera toutefois possible mais pour ce faire, LACROIX s'appuiera exclusivement sur le niveau d'expérience et l'ancienneté du salarié.

En aucun cas et comme c'est déjà le cas actuellement, le sexe du salarié ne sera pris en compte dans l'étude de sa rémunération.

LACROIX veille également à maintenir une proportionnalité hommes/femmes parmi les bénéficiaires de mesures d'augmentations 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.

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Mesures/bilan	Coût prévisionnel
Assurer une égalité salariale dès l'embauche en fonction de l'emploi confié	S'assurer que pour un même emploi, à compétences et expériences identiques, les candidats à un poste aient le même salaire	Réaliser un bilan annuel portant sur les nouveaux embauchés pour vérifier les écarts de rémunération à un même poste à compétences et expériences équivalentes	<u>Bilan annuel</u>	0€

<p>Analyser les rémunérations annuellement afin de détecter tout écart salarial injustifié</p>	<p>Analyser et suivre les évolutions salariales des femmes et des hommes afin de rendre inexistante les différences de rémunération pour une même qualification, une même ancienneté et la même compétence professionnelle</p>	<p>Analyse des salaires par niveau de classification et par sexe</p>	<p><u>Bilan annuel</u></p>	<p>0€</p>
<p>Maintenir un taux de femmes et d'hommes bénéficiaires de mesures individuelles équivalents à leur poids respectif dans les effectifs</p>	<p>Eviter toutes discriminations portées essentiellement sur le sexe des salariés, dans l'octroi des augmentations individuelles</p>	<p>Analyse des augmentations annuelles en % entre les hommes et les femmes</p>	<p><u>Bilan annuel</u> <u>Mise en place d'outil pour les managers</u></p>	<p>0€</p>
<p>Assurer au salarié de retour d'un congé maternité, paternité ou de congé parental le bénéfice des augmentations globales de rémunération de la catégorie socioprofessionnelle accordé pendant son absence</p>	<p>Analyse des augmentations collectives</p>	<p>Nombre de salarié de retour de congé parental ayant eu une ou plusieurs augmentations par rapport au nombre total de salarié</p>	<p><u>Bilan annuel</u></p>	<p>0€</p>

5.5 Promotion et évolution de carrière

LACROIX a à cœur de voir ses collaborateurs évoluer dans leurs missions.

A ce titre, aujourd'hui la majorité des postes de managers sont occupés par des collaborateurs qui ont eu des évolutions de carrière au sein de la société.

Au 31 octobre 2022, 27% des collaborateurs LACROIX ont d'ailleurs plus de 10 ans d'ancienneté.

LACROIX fait néanmoins le constat que la majorité de ces postes à responsabilités sont aujourd'hui occupés par des hommes.

L'objectif de LACROIX sur les années à venir est donc de permettre une plus grande mixité de ses postes à responsabilités en favorisant leur accès aux femmes de la société.

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Mesures/bilan	Coût prévisionnel
Avoir d'avantage de femmes sur des postes à responsabilités	Faire systématiquement des appels à candidature en interne dès l'ouverture d'un poste à responsabilité afin de permettre aux femmes et hommes de la société de postuler	Nombre candidature interne reçu	<u>Bilan annuel</u>	0€
	Recevoir en entretien individuel les candidates potentielles aux postes à responsabilités	Nombre de promotions annuelles par sexe et par statut	<u>Bilan annuel</u>	0€

Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques aux postes à responsabilités	Les perspectives d'évolution d'un salarié au sein de la société, notamment des femmes, quels que soient la nature et le niveau de leur poste, doivent être indépendantes de leur sexe et reposer uniquement sur leurs qualités professionnelles	Nombre de femmes sur des postes à responsabilités	<u>Bilan annuel</u>	0€
--	---	---	---------------------	----

6. Champs d'application

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

7. 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.

8. Dépôt

Ce plan d'action a été présenté le 5 décembre 2022 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

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 31 octobre 2022
Direction Lacroix

