

Index égalité professionnelle femmes-hommes

	Indicateur calculable	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1. Ecart de rémunération	Non	Incalculable		40	0
2. Ecart d'augmentation individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	Non	Incalculable		35	0
3. Pourcentage de salarié augmentés au retour d'un congés maternité	Non	Incalculable		15	0
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Oui	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			0		10
INDEX sur 100 points	INCALCULABLE				100

L'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.

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 portes automatiques, la mise en œuvre d'actions au titre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en analysant et mesurant les écarts professionnels 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 portes automatiques 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 portes automatiques

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 portes automatiques 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 2023, Lacroix a réalisé un chiffre d'affaire de 13 150 000,00€

3. Chiffres clé

A ce jour, Lacroix portes automatiques est composée de 65 collaborateurs répartis sur les 4 sites (données décembre 2023).

SIEGE : 24 collaborateurs

AGENCE TOULOUSE : 16 collaborateurs

AGENCE IDF : 14 collaborateurs

AGENCE BORDEAUX : 11 collaborateurs

Les effectifs sont répartis de la manière suivante :

Catégorie	Femmes	Hommes
Administratifs	17	8
Apprentis admin.		2
Cadres	1	5
Directeur(trice) général(e)	0	0
Technicien(ne)s	0	24
Technicien(ne)s atelier	0	7
Apprentis technicien(ne)s	0	1
Total	18	47

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.

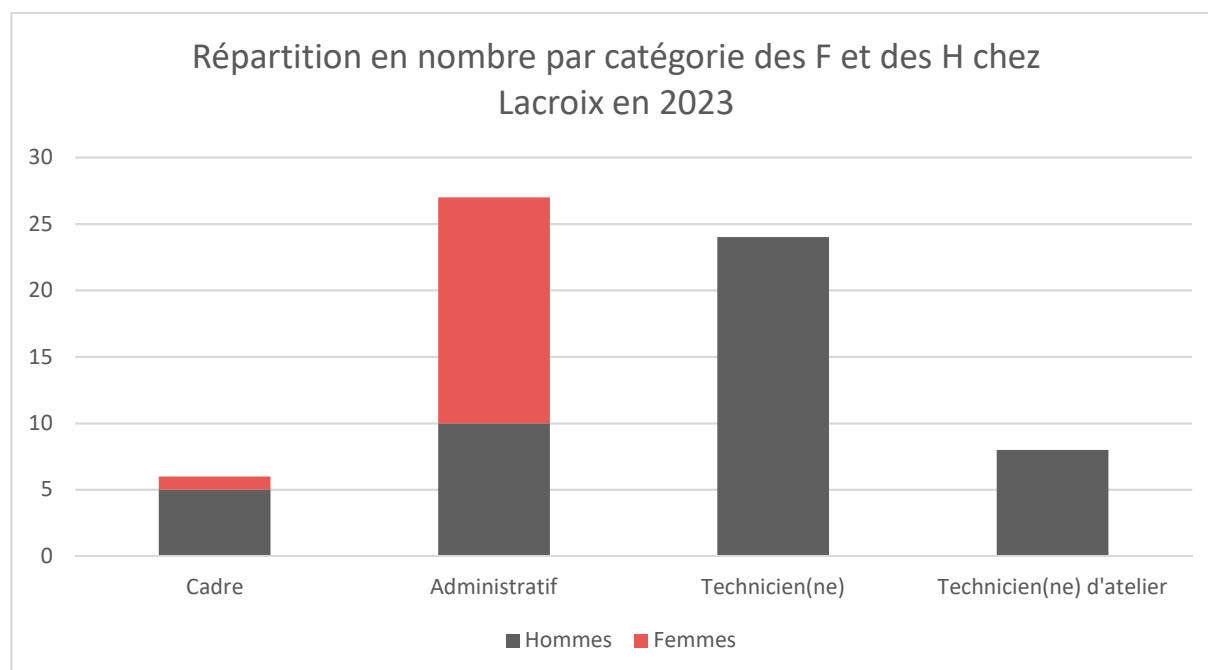
Chez Lacroix portes automatiques, au 31 décembre 2023, les femmes étaient 18 alors que les hommes 47. Les hommes représentent donc 72% de l'effectif total de l'entreprise.

Depuis ces 3 dernières années, malgré des mouvements d'effectifs et une baisse de la masse salariale, ce pourcentage reste constant.

Cet écart s'explique par une majorité d'hommes dans les postes techniques, représentant 49% de l'effectif total.

Sur les postes administratifs, la proportion femmes/hommes est de 63% de femmes pour 37% 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 portes automatiques 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. Résultat de l'index sur l'égalité professionnelle

En raison du constat que nous venons d'exposer sur les effectifs, aucun résultat n'est ressorti et ne nous a été fourni par l'index sur l'égalité professionnelle, 3 indicateurs sur 4 étant non calculables :

- Le 1^{er} indicateur d'écart des rémunérations car les effectifs calculables représentent moins de 40% des effectifs ;
- Le 2^{ème} indicateur lié aux écarts d'augmentation car en 2023 les augmentations ont été collectives,
- Le 3^{ème} indicateur relatif aux augmentations suite à un arrêt maternité, car il n'y a pas eu de retour de congés maternité en 2023,

Pour le 4^{ème} indicateur relatif au 10 meilleures rémunérations, nous avons obtenu la note de 0/10 car les plus hautes rémunérations correspondent à des postes à responsabilités aujourd'hui occupés par des collaborateurs ayant une grande ancienneté (19 ans d'ancienneté en moyenne) et majoritairement masculins.

Nous avons toutefois à cœur de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes de la société et œuvrons dans ce sens depuis quelques années.

6. Analyse des objectifs décidés dans le plan d'action 2023.

En 2023, Lacroix portes automatiques avait pour objectif d'intervenir dans 5 domaines d'action : le recrutement, la formation, l'articulation vie personnelle/vie professionnelle, la rémunération et les évolutions de carrières.

Au niveau du recrutement l'objectif était de recruter davantage de femmes au sein de notre société, en sensibilisant notamment les managers sur les stéréotypes qui peuvent exister dans nos métiers. Malheureusement et malgré des notes internes diffusées par la direction, nous peinons encore à recruter des femmes sur les postes techniques qui restent très masculinisés, mais, bien que ne figurant plus dans le plan pour 2024, nous conservons tout de même cet objectif pour les années à venir.

Au niveau des formations, l'objectif de Lacroix était de proposer davantage de formations non techniques, afin que les femmes de la société puissent y participer.

En 2022 et 2023, nous nous félicitons d'avoir œuvré en ce sens en proposant des formations non obligatoires ouvertes à tous tel que « Mieux gérer son temps et ses priorités », « Management humain et efficace », « communication en relation client ».

De ce fait, il ressort de nos analyses qu'au 31 décembre 2023, sur les 18 femmes présentes dans notre société 11 ont participé à une formation et sur les 47 hommes présents dans notre société 19 ont été formés.

61% des femmes de la société ont donc participé à une action de formation et 40% des hommes.

L'objectif de réduire les écarts en faveur des hommes ces dernières années a donc été atteint et même dépassé. L'idée pour l'année à venir sera toutefois d'avoir une parité entre les deux sexes.

Au niveau de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notre objectif était de rendre compatibles les modalités d'organisations du temps de travail avec l'exercice de la parentalité.

Pour ce faire, tous les ans pour la rentrée scolaire, nous rappelons dans une note de service, la possibilité pour nos collaborateurs dont les enfants sont âgés de moins de 12 ans, de se voir offrir 1 heure de travail, afin de pouvoir participer à leur rentrée scolaire.

De plus, depuis janvier 2022 nous avons mis en place le télétravail pour les salariés qui ont au moins 1 an d'ancienneté au sein de la société. Une étude via un questionnaire est en cours afin de savoir si les salariés en télétravail arrivent à trouver un équilibre entre le temps de travail et la vie personnelle. Actuellement sur 23 administratifs (hors cadre) 22 collaborateurs bénéficient déjà du télétravail.

Enfin, au niveau de la rémunération, dans notre plan d'égalité hommes femmes de 2023, nous confirmons notre volonté de respecter le principe légal d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

Pour se faire, nous avons à la fin de l'année, analysé les rémunérations de nos collaborateurs afin de détecter tout écart de salaire injustifié.

Il ressort à ce jour qu'à poste égal et à formation égale, aucune disparité n'est apparue.

Conscients des progrès qu'il nous reste à faire voici les objectifs pour l'année 2024 :

7. Objectifs de Lacroix portes automatiques

Nous souhaitons promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en intervenant dans les domaines d'actions suivants :

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

7.1 Formations

Nous réaffirmons le principe d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et nous engageons à élaborer un plan de formation en lien avec la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise.

De ce fait, nous veillons à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formation envisagées, bénéficient aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Jusqu'en 2022, les actions de formations proposées étaient principalement les formations obligatoires (CACES, habilitations électriques, SST), majoritairement destinées aux techniciens, donc au personnel de type masculin.

Nous avons donc mis en œuvre à partir de 2022 un plan de formation avec des actions en faveur de postes administratifs, aujourd'hui principalement occupés par des femmes.

Cette nouvelle politique a été un succès puisque dès 2022, 82% des femmes ont été formées contre 35% en 2021.

Pour les années à venir nous souhaitons poursuivre dans cette direction et déterminer chaque année une action de formation à destination des profils administratifs.

Nous nous appuyerons sur les retours des entretiens annuels afin de déterminer l'action prioritaire.

Nous nous engageons 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 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 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 décembre 2023 il apparaît à ce titre que sur l'ensemble des salariés formés, 37% sont des femmes et 63% sont des hommes (contre 33% de femmes et 67% d'hommes en 2022)..

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Mesures/bilan	Coût prévisionnel
Mettre en place sur l'année 2024 de nouvelles actions de formation qui ne se veulent pas être uniquement techniques afin de ne pas exclure les femmes de notre société (les techniciens au regard de notre activité sont exclusivement des hommes).	<ul style="list-style-type: none"> -Sensibiliser les managers sur l'importance de recueillir les besoins en formation lors des entretiens professionnels -Prise de contact en début d'année avec les centres de formations pour recenser les formations non techniques qui peuvent être proposées 	Pourcentage de salariés ayant suivi des formations non techniques	<u>Analyse à la fin de l'année sur les 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	Pourcentage de formations dispensées dans nos locaux en 2024	<u>Analyse des formations proposées en intra</u>	0€
	Veiller au respect des horaires de travail habituels sans dépassement	Analyse de l'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€

7.2 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 pour favoriser la parentalité	Nombre de collaborateurs bénéficiant du télétravail	<u>Analyse annuelle</u>	0€
	Eviter les réunions tardives en sensibilisant les managers sur la nécessité du respect des horaires de travail en les formant sur l'importance de l'équilibre vie perso/ vie professionnelle	Analyse des horaires de réunion par service	<u>1 note en début de semestre à tous les managers</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€

	Autorisation d'absence pour les salariés qui ont fait la demande, d'une heure pour la rentrée scolaire des enfants de moins de 12 ans	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 suite à une longue absence d'un collaborateur	<u>Analyse du nombre d'entretiens réalisés suite à un retour de congés de longue absence</u>	0€

7.3 Rémunération – égalité salariale

Nous confirmons notre 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 portes automatiques 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.

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 de traitement entre les collaborateurs en congés paternité ou parental avec ceux en congés maternité en assurant le rattrapage des augmentations collectives	Assurer au salarié de retour d'un congé paternité ou de congé parental le bénéfice des augmentations globales de rémunération de la catégorie socioprofessionnelle accordées pendant son absence	Pourcentage du public visé ayant bénéficié d'un rattrapage salarial sur le nombre total de personne en congés paternité ou parental	<u>Bilan annuel</u>	Coût complexe à fixer. Enveloppe annuelle disponible de 5000€

7.4 Promotion et évolution de carrière

Nous avons à cœur de voir nos 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 décembre 2023, 33% des collaborateurs Lacroix portes automatiques ont d'ailleurs plus de 10 ans d'ancienneté (21% ont plus de 15 ans d'ancienneté).

Nous faisons néanmoins le constat que la majorité des postes à responsabilités sont aujourd'hui occupés par des hommes.

Notre objectif 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	<ul style="list-style-type: none"> -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 -Faire un recensement lors des entretiens individuels des souhaits d'évolution des salariées - Proposer des formations afin que les femmes puissent acquérir les compétences 	Pourcentage de candidature féminine reçu	<u>Bilan annuel</u>	0€

8. Champs d'application

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

9. 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.

10. Dépôt

Ce plan d'action a été présenté le 29 février 2024 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 17 avril 2024

Pauline CAMILLE
Directrice générale

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pauline Camille', written in a cursive style.