

PLAN D' ACTIONS ET MESURES DE CORRECTION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Au terme d'échanges avec le Comité Social et Economique du 18/03/2026 et du 16/07/2026, et au vu des résultats de l'index égalité hommes/femmes de 2025, la direction de la société Boutté dont les établissements sont situés 23, rue Voltaire et 27, avenue Albert-Thomas 80130 Friville-Escarbotin, élabore un plan d'actions afin d'améliorer l'index.

PREAMBULE

La mixité et la diversité s'inscrivent dans la politique ressources humaines de Boutté et participent à la cohésion sociale et à l'enrichissement humain.

Boutté souhaite garantir l'égalité des chances, proscrire toute différence de traitement en considération du sexe et mettre en œuvre les actions correctrices qui nous incombent.

Le plan d'actions vise à décliner les priorités au regard du diagnostic, des pratiques actuelles et des conditions générales d'emploi, de rémunération, de représentation et d'équilibre.

CHAMPS D'APPLICATION

Ce présent plan d'actions définit les règles en matière d'égalité professionnelle et contient les principes à mettre en œuvre pour l'ensemble des collaborateurs, en poste ou à venir, quel que soit leur contrat.

ARTICLE 1 : REMUNERATION

1.1. Diagnostic

Le calcul de l'index Egalité fait apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes particulièrement sur la catégorie « ouvriers », sur la tranche « 40 ans et plus ».

Les différences proviennent de la qualification, du métier exercé et de segmentation professionnelle.

Les salaires sont alignés aux cotations attribuées selon le tableau d'évaluation de la convention collective de la Métallurgie.

Dans cette catégorie, nous retrouvons les métiers de réglage sur machines, demandant un diplôme reconnu de niveau supérieur, dont le métier est en tension, bénéficiant d'une expérience reconnue et des compétences recherchées sur le marché du travail, dans ce secteur d'activité de la métallurgie.

Nous retrouvons également les métiers de packaging et d'assemblage, ne demandant pas de diplôme ou de qualification.

La mixité des métiers progresse, mais nos métiers qualifiés sont encore perçus comme « masculins ».

1.2 Plan d'actions

L'engagement pris par Boutté est de conserver cette égalité de salaire entre hommes et femmes selon des critères objectifs tels que son niveau, son expérience et de ses responsabilités.

De plus, l'engagement est tenu lors des promotions et augmentations générale et individuelle.

Boutté s'engage à réaliser un audit annuel des rémunérations par catégorie professionnelle, niveau de cotation, ancienneté et sexe, tenu à disposition du CSE, pour identifier les éventuels écarts de rémunération à poste égal.

Lorsque ces critères sont injustifiés, un rattrapage sera réalisé.

La Direction proposera aux managers, des grilles reposant sur des critères objectifs lors des augmentations annuelles, de manière transparente.

Tous les postes dont ceux à responsabilités, sont accessibles indépendamment du sexe, les carrières sont évaluées lors des entretiens annuels.

1.3 Indicateurs de suivi

- Ecart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes à poste égal
- Nombre d'écarts corrigés
- Nombre de femmes ayant bénéficiées d'une augmentation individuelle/nombre d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle

ARTICLE 2 : RECRUTEMENT, EMPLOIS ET ACCESSIBILITE

2.1 Diagnostic

Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salariés par métiers et par sexe.

Boutté est très actif en matière de communication et d'image, sur les réseaux, sur le territoire et par sa présence aux événements. L'entreprise favorise l'image des femmes sur les affichages, les témoignages de parcours professionnels...

Par exemple, Boutté participe au forum femmes et industrie, anime des réunions et fait découvrir les métiers techniques aux personnes en réinsertion professionnelle.

L'entreprise dispose d'un groupe « ancrage territoriale » qui anime des actions sociales telles que « octobre rose », le movember, des actions caritatives...

De plus, nous accueillons une vingtaine de stagiaires dont des femmes dans les cursus industriels comme la maintenance et l'usinage.

2.2 Plan d'actions

La Direction s'engage à former les managers sur les biais cognitifs, aux risques de discrimination, à continuer mettre en avant les femmes dans les métiers dits masculins.

2.3 Indicateurs de suivi

- Répartition femmes/hommes des candidatures
- Répartition femmes/hommes des recrutements
- Taux de féminisation des métiers où les femmes sont sous-représentées
- Nombre de recruteurs sensibilisés aux enjeux de l'égalité professionnelle

ARTICLE 3 : EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE ET RESPONSABILITE FAMILIALE

3.1 Diagnostic

3.1.1. Responsabilité familiale

La Direction accorde des heures d'absences rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif le jour de la rentrée scolaire pour permettre aux parents d'accompagner leurs enfants ce jour.

L'entreprise s'est engagée à attribuer, pour les deux premiers jours enfant malade et à chaque salarié remplissant les conditions d'attribution mentionnées dans l'article 92.3 de

la métallurgie, le maintien total de la rémunération ; tandis que la convention impose la moitié de cette dernière.

De plus, elle encourage la flexibilité et l'aménagement des horaires et prête une attention particulière à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur de discrimination entre les femmes et les hommes pour l'accès à un poste de travail et pour l'évolution de carrière et permettent de concilier vie professionnelle et personnelle.

3.1.2. Assistance sociale

La Direction a fait appel à un service social depuis fin 2025, à raison d'une matinée par mois. Les collaborateurs peuvent prendre rendez-vous, de manière anonyme, sur leurs temps de travail, sur des sujets tels que la santé, la famille, le handicap, la retraite, le logement etc.

3.1.3. Compteur-temps

La Direction autorise la mise en place d'un compteur-temps et la récupération des heures d'absences pour contrainte médicale, familiale.

3.2 Plan d'actions

Boutté s'engage à organiser systématiquement un entretien avant le départ et au retour des congés maternité, paternité ou d'adoption.

Les salariés absents pour motif médicale bénéficieront d'un entretien de retour, permettant d'évaluer les besoins en formation et garantir leurs accès.

3.3 Indicateurs de suivi

- Nombre d'entretiens de retour réalisés
- Taux d'accès à la formation des femmes et des hommes
- Taux de satisfaction des salariés concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Nombre d'actions de sensibilisation réalisées

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS GENERALES

4.1. Durée

Le présent document unilatéral est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il entrera en vigueur à compter du 1er septembre 2026 et cessera à la date du 31 août 2028. Il permettra d'évaluer l'efficacité des index de 2026 et 2027 et procéder aux éventuelles corrections en cas d'un nouveau score insuffisant.

Au plus tard, 3 mois avant l'échéance de l'accord, les membres de CSE et de la Direction conviendront qu'elles se rencontreront pour échanger des impacts et de la rédaction

d'une éventuelle nouvelle décision unilatérale.

4.2 Suivi de l'application

Les membres du CSE et la Direction échangeront sur l'application du plan d'actions en milieu d'année 2027.

4.4 Publicité

Conformément aux dispositions légales, les mesures de correction sont publiées sur le site Internet de Boutté.

Une fois publiées, ces mesures de correction demeureront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne une note globale au moins égale à 75 points au titre du(des) prochain(s) index égalité professionnelle.

Il sera également déposé auprès de la Direction Départemental de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

Fait à Friville-Escarbotin, le 28/07/2026

M. Jérôme MOULIS, Directeur Général

