



## SOFIDAP

BOULOGNE-SUR-MER – CALAIS – DUNKERQUE

CONCESSIONNAIRE – RÉPARATEUR AGGRÉÉ

1220, Avenue Winston Churchill

62400 BÉTHUNE

Tél : +33 (0)3.21.65.29.35

[www.sofida.fr](http://www.sofida.fr)

### DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR PORTANT SUR LES OBJECTIFS DE PROGRESSION DE L'EGALITE HOMMES FEMMES

#### ▪ SOFIDAP

SASU au capital de 5 000 000 €

Dont le siège social est situé à BETHUNE (62400) au 1220 Avenue Winston Churchill,  
Immatriculée au RCS de ARRAS sous le numéro 529 232 902.

Représentée par Madame Barbara DUBOIS, Directrice des Ressources Humaines.

\*  
\* \* \*

#### Article 1 – PREAMBULE ET OBJET

Dans le cadre de l'élaboration de l'Index égalité hommes femmes de la société SOFIDAP au titre de l'année 2022 avec publication effective le 10 février 2023, la société a obtenu la note de 80/100.

L'article 13 de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer cette obligation à travers les mesures suivantes :

- Dès lors que l'index est inférieur à 85 points : l'entreprise doit fixer, par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'index et les publier.
- Si, de plus, l'index est inférieur à 75 points, l'entreprise doit publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies par accord, ou, à défaut, par décision unilatérale.

Aussi, la note obtenue par la société SOFIDAP nécessite la fixation d'objectifs de progression pour chaque indicateur de l'index en vertu du texte précité.

Ces objectifs de progression sont définis dans la présente décision unilatérale, et ce, dans le but d'obtenir pour le futur une note au moins égale à 85/100.



La société s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées. Il est toutefois précisé que le présent document ne crée pas, à la charge de l'entreprise, d'engagement de voir ces objectifs être nécessairement atteints.

## **Article 2 – ETAT DES LIEUX DE L'INDEX**

La société SOFIDAP comprend un effectif compris entre 251 et 999 salariés. A ce titre, l'établissement de l'Index égalité Hommes Femmes est soumis à l'étude de cinq critères à savoir :

- 1 - L'écart de rémunération Femmes – Hommes,
- 2 - L'écart dans les augmentations individuelles,
- 3 – L'écart de taux de promotions
- 4 - Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- 5 - La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Sur la note de 80/100, les points sont répartis comme suit pour chaque indicateur :

- Indicateur 1 : 38/40
- Indicateur 2 : 20/20
- Indicateur 3 : 10/15
- Indicateur 4 : Incalculable/15
- Indicateur 5 : 0/10

Les indicateurs qui doivent en l'état, faire l'objet d'un axe d'amélioration sont les indicateurs 1 – 3 et 5, n'ayant pas obtenus la note maximale.

Concernant l'indicateur 4, il relève de la catégorie incalculable puisqu'il n'y a eu aucune augmentation au retour de congé maternité au cours de la période de référence annuelle considérée.

## **Article 3 – ANALYSE DES INDICATEURS 1 – 3 et 5**

### **3.1. Concernant l'indicateur 1 – L'écart de rémunération :**

La note obtenue pour cet indicateur est de 38/40.

Sur ce point, il faut noter que le personnel appartenant au secteur de l'après-vente est exclusivement masculin. Les métiers de l'après-vente (atelier, mécanique, carrosserie, magasin de pièces détachées...) attirent peu de personnel féminin encore à ce jour.

A contrario, les postes administratifs sont, eux, majoritairement occupés par des femmes.

Par ailleurs, la catégorie « ouvrier-employé » génère quelques distorsions de rémunération, du fait que les ouvriers sont des ouvriers qualifiés avec des rémunérations de base brutes supérieures à celles des employés administratifs.

Cette distorsion de rémunération est principalement liée à la pénurie de main d'œuvre qualifiée entraînant une surenchère des rémunérations à l'embauche.



**PEUGEOT**

Concernant le service commercial, le personnel quel que soit son statut (employé, agent de maîtrise et cadre), est quasi-exclusivement masculin.

### **3.2. Concernant l'indicateur 3 – L'écart du taux de promotion :**

La note obtenue pour cet indicateur est 10/15.

On constate un écart de taux de promotion de 3.1% en faveur des hommes.

Cela s'explique par un effectif masculin beaucoup plus important que l'effectif féminin. La SOFIDAP compte 250 hommes et 54 femmes dans ses effectifs.

Le taux de promotions attribuées est donc proportionné au nombre de salariés Hommes / Femmes.

### **3.3. Concernant l'indicateur 5 – La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations :**

La note obtenue pour cet indicateur est 0/10.

Parmi les dix plus hautes rémunérations, on retrouve des salariés cadres ou des commerciaux (très performants).

Or, on constate que, parmi le personnel il y a très peu de femmes cadres et peu de commerciales. Au sein de la société SOFIDAP les cadres comptent 3 femmes pour 39 hommes.

La même disparité s'observe chez le personnel commercial où l'on compte 2 femmes pour 53 hommes en 2022.

Aussi sur l'ensemble du personnel de la société, l'effectif est composé de 18% de femmes et de 82% d'hommes

Cela génère corrélativement un faible nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de la société.

Enfin, il convient d'avoir à l'esprit que le secteur d'activité de la société (l'automobile) peine à recruter du personnel féminin.

Il sera par ailleurs relevé qu'au niveau national, sur l'ensemble de la branche Automobile, les femmes ne représentent que 22,7 % des emplois salariés<sup>1</sup>.

## **Article 4 – LES OBJECTIFS DE PROGRESSION ET LES MESURES MISES EN ŒUVRES POUR LES ATTEINDRE**

### **- 4.1. Concernant l'indicateur 1 « L'écart de rémunération Femmes – Hommes »**

#### **L'objectif de progression :**

L'index calculé le 06 janvier 2023 a entraîné une note de 38/40 pour l'indicateur 1.

L'objectif est d'atteindre une note de 40/40, soit une augmentation de 2 points de l'indicateur.

#### **Les mesures associées :**

Il apparaît que la note obtenue sur cet indicateur est fortement impactée par les différences de rémunérations liées aux spécificités des postes, à la qualification et à la spécialisation des ouvriers ainsi qu'à la pénurie de main d'œuvre sur les postes d'ouvrier qualifié générant une surenchère sur les rémunérations à l'embauche.

<sup>1</sup> Source : ACOSS 2019, INSEE DADS 2016, INSEE RGP 2017



Afin de faire évoluer l'indice dans un sens favorable, la société s'engage à faire progresser la proportion de femmes recrutées dans les filières très masculines. Elle se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit :

- **Liste des métiers dont l'entreprise s'engage à faire évoluer le taux de recrutement**

Actuellement, pour le métier de **Vendeur Automobile** le taux de femmes s'élève à **4 %** alors que le taux d'hommes est égal à **96 %**.

Actuellement, pour le métier de **mécanicien**, le taux de femmes s'élève à **2 %** alors que le taux d'hommes est égal à **98 %**.

Afin de rattraper les écarts constatés, la société propose que pour tout poste de ce type à pourvoir, une candidature féminine soit obligatoirement recherchée. A compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée à la candidate sous réserve d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats.

**Résultat recherché :**

- Pour le métier **Vendeur** : Favoriser le recrutement de candidats dont le sexe est sous représenté afin d'atteindre une représentation du sexe féminin de l'ordre de **15 %**,
- Pour le métier de **Mécanicien** : Favoriser le recrutement de candidats dont le sexe est sous représenté afin d'atteindre une représentation du sexe féminin de l'ordre de **5 %**,

**Action :** Favoriser le taux de recrutement du sexe sous représenté,

**Indicateur :**

- Embauches de l'année : répartition par catégorie professionnelle et par sexe,

**Suivi :** Bilan présenté au Comité Social et Economique,

**Coût estimé :** nul,

**Echéancier :** 4 ans.

**Dans le même objectif, et pour faciliter, à terme, l'embauche de femmes, la société SOFIDAP souhaite favoriser la progression de l'activité féminine au sein de la société afin de développer la mixité dans le cadre des contrats en alternance et des stages.**

La société a pour principal objectif d'augmenter notamment la proportion de femmes accueillies en stage ou en alternance au sein de l'entreprise.

Cet objectif doit s'inscrire dans la durée.

**Résultat recherché :** Taux de **5%** de femmes accueillies en stage ou en alternance dans l'année.

**Action :** Favoriser l'accueil de stagiaires et alternants féminins



**Indicateur :**

- Taux de femmes accueillies en stage ou en alternance dans l'année

**Suivi :** Bilan présenté au Comité Social et Economique

**Coût estimé :** nul

**Echéancier :** 4 ans.

**4.2. Concernant l'indicateur 3 : l'écart de taux de promotions :**

**L'objectif de progression :**

L'index calculé le 06 janvier 2023 a entraîné une note de 10/15 pour l'indicateur 3.

L'objectif est d'atteindre une note de 15/15, soit une augmentation de 5 points de l'indicateur.

**Les mesures associées :**

Il apparaît que la note obtenue sur cet indicateur est fortement impactée par la faible représentativité des femmes par rapport à la population masculine.

De plus, les métiers de l'après-vente compte une grosse majorité de personnel masculin qui fait l'objet d'une surenchère salariale de la part de nos concurrents face à la pénurie de main d'œuvre grandissante. Ainsi, nous sommes contraints de favoriser les promotions au sein du secteur après-vente.

De même, dans la catégorie des cadres, la très faible proportion des femmes n'a pas permis de leur accorder de promotion ; alors que 5.1% des hommes cadres ont pu bénéficier d'une promotion sur la période de référence.

Afin de faire évoluer l'indice dans un sens favorable, la société s'engage à faire progresser la proportion de femmes promues. Elle se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de comme suit :

**▪ Catégories professionnelles pour lesquelles l'entreprise s'engage à faire évoluer le taux :**

Actuellement, pour la CSP des Cadres, l'écart de taux de promotion est de 5.1% (aucune femme n'a été promue sur la période de référence).

Pour la CSP Ouvriers / Employés, l'écart est de 4.1% et pour les Agents de maîtrise, il est de 4 % en faveur des hommes.

Afin de rattraper les écarts constatés, la société propose qu'à compétences et qualifications équivalentes entre une femme et un homme, priorité sera donnée à la catégorie féminine.

**Résultat recherché :**

- Pour l'ensemble des CSP : Favoriser la promotion des salariés dont le sexe est sous représenté afin de réduire l'écart de 2 %

**Action :** Favoriser le taux de recrutement du sexe sous représenté afin d'avoir une population féminine plus importante et d'assurer une égalité sur la proportion de promotions accordées.



**Indicateur :**

- Embauches et promotions de l'année : répartition par catégorie professionnelle et par sexe,

**Suivi :** Bilan présenté au Comité Social et Economique,

**Coût estimé :** nul,

**Echéancier :** 4 ans.

**4.3. Concernant l'indicateur 5 : la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations :**

**L'objectif de progression :**

L'index calculé le 06 janvier 2023 a entraîné une note de 0/10 pour l'indicateur 5. L'objectif est d'atteindre une note de 5/10, soit une augmentation de 5 points de l'indicateur.

**Les mesures associées :**

Les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité et dans les filières les plus « évolutives » qui permettent d'accéder à ces postes à responsabilité.

Au 06 janvier 2023, l'entreprise comptait 2 femmes dans la catégorie des cadres pour 53 hommes, ce qui représente un taux de féminisation de 3.63 %.

La société s'engage à un objectif de 7% de femmes cadres au **31/12/2027**. En effet, la vraie mixité des emplois suppose que les femmes aient le même parcours professionnel que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution.

Les mêmes critères de détection des potentiels internes sont utilisés pour les femmes et les hommes. Ces critères ne tiennent pas compte de l'âge des salariés ni de leur ancienneté dans l'entreprise, ces critères pouvant pénaliser les femmes ayant connu des maternités ou/et des congés parentaux. Ils sont exclusivement fondés sur les compétences et la performance.

**Résultat recherché :** Augmentation de **+/-10%** du taux de femmes ayant accès à un poste à responsabilité,

**Action :** Avoir un taux plus élevé de femmes aux postes à responsabilité,

**Indicateurs :**

- Taux de femmes aux postes à responsabilité,
- Augmentation annuelle du taux de femmes aux postes à responsabilité,

**Suivi :** Bilan présenté au Comité Social et Economique,

**Coût estimé :** nul

**Echéancier :** 4 ans.



#### **Article 5 – PRISE D'EFFET ET DUREE**

La présente décision unilatérale est instaurée pour une durée indéterminée et prendra effet immédiatement.

Il est précisé que les objectifs définis ci-avant ne seront plus applicables lorsque la note globale sera au moins égale à 85 points.

La présente décision unilatérale pourra être dénoncée ou modifiée à la seule initiative de la Direction et selon les modalités définies par la jurisprudence en matière d'usages et décision unilatérale.

Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

#### **Article 6 – INFORMATION**

La présente décision unilatérale a préalablement fait l'objet d'une information consultation du Comité Social et Economique.

Les objectifs de progression sont transmis auprès de l'autorité administrative, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

Les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

La présente Décision unilatérale sera également mise à la disposition du CSE via la BDES.

La présente Décision sera affichée par la Direction et sera publiée en format *PDF* sur l'Intranet de la société.

Le 27 février 2023

**Pour la société SOFIDAP  
Mme Barbara DUBOIS**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Barbara Dubois", is placed here.

