



**PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA SOCIETE CBI (616 920 237)
ANNEE 2026
(Concernant 2025)**

Préambule

La société COMPTOIR DU BOIS INDUSTRIEL (CBI), société par actions simplifiées, au capital de 164 484€, dont le siège social est situé à Saint-Léonard (62360), immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Boulogne-sur-Mer sous le numéro 616 920 237, représentée par Monsieur Jacques BARILLET en sa qualité de Président, a mis en place un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux obligations prévues par l'article L. 2242-5-1 du Code du travail.

Le résultat de l'Index égalité professionnelle pour l'année 2025 s'élève à 43/100, ce qui rend nécessaire la mise en œuvre de mesures correctives et d'objectifs de progression.

La société CBI considère que la mixité est un levier d'efficacité et un facteur d'innovation. Toutefois, en raison de la nature physique de nos métiers (manutention dans les entrepôts de négoce et dans les scieries), la société CBI constate une faible féminisation de ses équipes, notamment dans les métiers relevant de la qualification ouvrier.

L'analyse des indicateurs de l'Index ne met pas en évidence de discrimination salariale directe à poste équivalent. Les écarts constatés s'expliquent principalement par l'ancienneté, le périmètre de responsabilités et les parcours professionnels. En revanche, une répartition déséquilibrée des femmes et des hommes selon les métiers et les niveaux hiérarchiques est observée.

Le présent plan d'actions vise donc à agir sur ces déséquilibres structurels, tout en poursuivant les actions déjà engagées en matière de conditions de travail, de recrutement et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

1. Champ d'application et durée

Le présent plan d'actions définit l'engagement de la société CBI en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il décline les mesures et actions permettant de concrétiser ces engagements et de les pérenniser.

Il est conclu pour une durée de 3 ans (2026–2028) et fera l'objet d'un suivi annuel et d'une actualisation si nécessaire, notamment au regard de l'évolution des résultats de l'Index.

2. Définition de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'égalité professionnelle s'appuie sur deux principes :

- **l'égalité des droits entre les femmes et les hommes**, impliquant la non-discrimination entre salariés à raison du sexe, qu'elle soit directe ou indirecte ;
- **l'égalité des chances** : qui vise à garantir l'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle par des actions spécifiques et temporaires d'encouragement, de soutien et d'accompagnement des personnes potentiellement plus désavantagées visant à remédier aux inégalités de fait rencontrées dans le domaine professionnel.

Ainsi, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique en matière :

- d'emploi (embauche, qualification, classification)
- de formation,
- de promotion,
- de rémunération,
- de conditions de travail,
- de sécurité et santé au travail,
- d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie professionnelle et familiale.

3. Engagements

La société CBI s'engage à prendre des mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes visant à :

- Garantir des conditions de travail équitables entre les femmes et les hommes.
- Favoriser une équité salariale entre les femmes et les hommes.
- Faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, en facilitant l'articulation des deux pour tous les collaborateurs.

L'état des lieux de la situation en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société CBI est décrit ci-dessous.

4. Diagnostic chiffré issu de l'Index égalité professionnelle

Analyse des rémunérations à poste strictement identique

Attaché technico-commercial (ATC)

- 3 femmes / 14 hommes analysés.
- Ecart de rémunération entre la plus haute et la plus basse de 52,7 %.
- Les écarts augmentent avec l'ancienneté, en fonction du secteur travaillé et du volume du portefeuille clients.

→ Ecart expliqué par l'ancienneté et la maturité commerciale.

Technico-commercial agence (employé)

- 6 femmes / 17 hommes analysés.
- Ecart de rémunération entre la plus haute et la plus basse de 41,46 %.
- Femmes et hommes dans des ordres de grandeur comparables en fonction des tranches d'âges et de l'expérience professionnelle.

→ Traitement salarial cohérent, absence de discrimination directe.

Directeur de dépôt (cadre)

- 1 femme / 6 hommes analysés.
- Ecart de rémunération entre la plus haute et la plus basse de 29,89 %.
- Ecart expliqués par :
 - Le périmètre et la taille du dépôt
 - L'ancienneté
 - L'historique de carrière

→ Aucun écart de rémunération injustifié n'a été identifié au sein de la population des directeurs de dépôts.

Postes cadres de niveau différent

L'analyse des postes cadres de niveaux de responsabilité différents montre que les postes à plus forte valeur salariale sont occupés par des salariés de sexe masculin. Les postes occupés par des salariées correspondent à des niveaux de responsabilité distincts, ce qui explique les écarts de rémunération observés.

Origine principale des écarts constatés

Critère	Constat
Poste strictement identique	Ecartés limités et explicables
Ancienneté	Facteur principal
Niveau de responsabilité	Facteur déterminant
Répartition des emplois	Déséquilibre femmes / hommes
Discrimination salariale directe	Non constatée

5. Détermination des objectifs 2026-2028

Compte tenu du résultat de l'Index égalité professionnelle 2025 (43/100), la société CBI met en œuvre les mesures suivantes afin de réduire les écarts constatés et d'assurer une progression mesurable de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les actions visent prioritairement :

- la réduction des écarts de rémunération globaux,
- l'amélioration de la mixité des emplois,
- le développement des parcours professionnels féminins vers les postes à responsabilité,
- la prévention de la reproduction d'écarts structurels.

Les objectifs fixés constituent des objectifs de progression tenant compte des caractéristiques de l'entreprise, de la structure des effectifs et des opportunités de recrutement.

Article 1 : Promotion professionnelle

Objectif : Favoriser l'accès des femmes aux fonctions de direction en assurant la présence d'au moins une femme dans une fonction de direction ou de management à la fin du plan d'actions sous réserve des opportunités de postes et du vivier de candidatures.

Constat : Postes de direction (cadres) :

- 5 femmes / 13 hommes analysés.
- ➔ Écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes : **+39 %** en faveur des hommes.
- Hommes :
 - Directeurs de dépôt
 - Directeurs d'agence
 - Primes + voiture
- Femmes :
 - Chef comptable
 - Responsable logistique
 - Une seule directrice de dépôt

Les postes de direction et de pilotage (direction générale, direction d'agence, direction de dépôt, direction adjointe) sont ultra-majoritairement occupés par des hommes.

Les femmes présentes à des niveaux élevés sont aujourd'hui essentiellement positionnées sur des fonctions de support ou de pilotage partiel (exemples : chef comptable, responsable logistique, directrice de dépôt).

Le principal frein identifié est l'absence de vivier féminin structuré sur les parcours menant à ces fonctions.

Actions :

- 1. Examiner les candidatures internes féminines lors des ouvertures de postes à responsabilité.**
 - Étudier les candidatures féminines lors de 100 % des ouvertures de postes à responsabilité, lorsque les candidatures existent.
- 2. Aborder les perspectives d'évolution professionnelle.**
 - Évoquer les possibilités d'évolution lors des entretiens professionnels pour 100 % des salariés.
- 3. Formaliser des critères d'accès aux postes de direction.**
 - Définir et formaliser les critères d'accès aux fonctions de direction sur la durée du plan d'actions.

Indicateurs :

- **Nombre de promotions vers des postes à responsabilité par sexe chaque année.**
- **Évolution annuelle de la part des femmes dans les fonctions de direction.**

Article 2 : Rémunération

Objectif : Maintenir une équité salariale entre les femmes et les hommes en prévenant les écarts de salaire non justifiés et en réduisant l'écart pondéré de rémunération femmes-hommes.

Constat : Postes commerciaux (ATC + technico-commerciaux agence) :

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- 6 femmes / 31 hommes analysés.
- ➔ Écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes : +13,92 % en faveur des hommes.

Les fonctions support restent à dominante féminine.

- ➔ Écart d'environ 8 000 euros avec les postes commerciaux.

Les écarts constatés résultent principalement :

- de la répartition des femmes et des hommes sur des emplois de valeur salariale différente,
- de la présence majoritaire des femmes sur des fonctions support.

L'analyse ne met pas en évidence de discrimination salariale directe à poste équivalent.

Actions

- 1. Réaliser un examen annuel des rémunérations femmes-hommes par fonction.**
 - Procéder à un examen annuel des rémunérations afin d'identifier et, le cas échéant, corriger les écarts non justifiés.
- 2. Vérifier la répartition des augmentations individuelles chaque année.**
 - Vérifier chaque année la répartition des augmentations afin de prévenir tout écart injustifié entre les femmes et les hommes.

Indicateurs

- **Évolution de l'écart moyen de rémunération.**
- **Taux d'augmentation par sexe.**

Article 3 : Embauche

Objectif : Favoriser l'égalité des sexes à compétence égales dans le recrutement des salariés en faisant progresser la part des femmes dans les postes de commerciaux de 15,8 % aux alentours de 18 % d'ici 2028.

Constat : Postes commerciaux :

- Femmes : 9 sur 40 soit 22,5 %
- Hommes : 31 sur 40.

Fonctions support :

- Majoritairement féminines

Les recrutements sur les postes commerciaux et opérationnels restent majoritairement masculins, contribuant à la faible représentation des femmes dans les parcours menant à des fonctions de direction et des fonctions d'ouvrier.

Actions :

- 1. Rééquilibrer les recrutements externes et internes via la recherche de candidatures mixtes.**
 - Chaque fois que possible, étudier la candidature d'au moins une femme ou d'au moins un homme dans les métiers peu représentés par les femmes ou les hommes.

2. Sensibiliser les acteurs du recrutement aux enjeux de la mixité et de la non-discrimination.

- Organiser des campagnes de communication pour sensibiliser les managers sur la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

Indicateurs :

- **Nombre de recrutements du sexe sous représenté chaque année.**
- **Nombre de campagnes de communication réalisées chaque année.**

6. Coût prévisionnel des mesures

Les actions prévues dans le cadre du présent plan reposent principalement sur des mesures de suivi, d'analyse et d'organisation intégrées aux pratiques existantes de l'entreprise.

Les éventuelles actions d'accompagnement ou de formation seront mises en œuvre dans la limite des besoins identifiés et intégrées au budget formation annuel, sans création de dispositif spécifique.

Le coût global est donc considéré comme maîtrisé et proportionné à la taille et aux moyens de l'entreprise.

7. Information du personnel

Le présent plan d'action est porté à la connaissance des salariés par les moyens habituels d'information interne, notamment par affichage ou diffusion sur les supports de communication de l'entreprise.

8. Conclusion

La Société CBI réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'actions constitue une réponse proportionnée et adaptée aux résultats de l'Index égalité professionnelle 2026, en agissant sur les déséquilibres structurels identifiés, sans remettre en cause l'absence de discrimination salariale directe à poste équivalent.

Ces mesures feront l'objet d'un suivi annuel afin d'évaluer leur efficacité et d'ajuster les actions si nécessaire.

Fait à Châteauneuf-sur-Loire,
Le 23 février 2026

Michel FRAYSSIGNES
DRH

