



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : synthèse du plan d'action 2016

L'intégration et le maintien dans l'emploi de tous les talents, est depuis toujours au cœur de la politique sociale de Würth France, qui soutient ces thèmes notamment par la mise en place d'actions telles que la signature de la Charte de la Diversité en 2007 et la création de son propre programme OPEN dédié à l'égalité des chances et à la promotion de la diversité, que ce soit en termes d'origine, d'âge, de situation de handicap ou de sexe.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue ainsi un axe majeur de sa politique sociale, et a été spécifiquement traitée dans les accords d'entreprise dédiés à ce sujet signés en 2012 et 2015.

Les actions entreprises sont axées sur les 5 thèmes suivants :

- Le recrutement
- La formation
- La promotion
- La rémunération
- L'articulation entre vie professionnelle et familiale

Il convient néanmoins de préciser que la structure des effectifs de l'entreprise, essentiellement en ce qui concerne la force de vente, ne lui permet pas de justifier d'une égalité numérique entre les femmes et les hommes, puisque la force de vente (collaborateurs externes) représente 71 % des effectifs de l'entreprise et est majoritairement masculine (89,3 % d'hommes et 10,7 % de femmes). Ceci s'explique par un nombre de candidatures majoritairement masculines, les produits commercialisés par Würth France et les activités de nos clients attirant relativement peu les femmes. C'est pour cette raison que nos indicateurs sont généralement différenciés pour les effectifs externes et internes.

Cependant, la part de l'effectif féminin au sein de la force de vente progresse régulièrement et la direction de Würth France est convaincue de la nécessité de faire évoluer les mentalités pour faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un atout pour notre entreprise.

Nos objectifs et actions pour y parvenir peuvent être résumés de la manière suivante :

- Maintien de l'équilibre des effectifs à l'interne et progression de l'effectif féminin dans la force de vente ;
- Augmentation des candidatures féminines dans la force de vente notamment par la neutralité et l'attractivité des offres d'emploi ;
- Egalité de tous les salariés dans l'accès à la formation professionnelle, avec une attention particulière portée à la situation des salariés sans formation depuis au moins trois ans et un accès à une période de professionnalisation pour les salariés de retour d'un congé maternité ou parental ;



- Maintien de 50 % de femmes parmi les promotions internes, avec une attention particulière portée au suivi des salariés à temps partiel ;
- Réduction au maximum des écarts de salaires non basés sur des éléments objectifs en portant une attention particulière aux salariés à temps partiel ;
- Garantie d'un niveau de classification et de rémunération identique à l'embauche à poste et fonction identique ;
- Mise en place de conditions de travail facilitant l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, notamment via l'expérimentation du télétravail, le recours aux vidéoconférences et la mise en place d'aménagements d'horaires dans certains cas de figure.

Les principaux indicateurs 2015 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez Würth France

Répartition des effectifs :

	% Effectif	
	Hommes	Femmes
CSP		
EXTERNES	89,3%	10,7%
VRP	88,0%	12,0%
Cadres de vente	99,7%	0,3%
INTERNES	51,5%	48,5%
Employés	49,1%	50,9%
Agents de Maîtrise	49,8%	50,2%
Cadres	64,4%	35,6%
Total	78,3%	21,7%

Répartition des promotions à l'interne :

Promotion au statut de :	Hommes		Femmes	
	%	Durée moyenne (année)	%	Durée moyenne (année)
INTERNES	48%		52%	
Agents de Maîtrise	46%	6	54%	13
Cadre	57%	4	43%	12

Répartition des embauches :

	TOTAL	
	H	F
EXTERNES	82,8%	17,2%
INTERNES	53,0%	47,0%

Rémunération moyenne mensuelle :

	Rémunération moyenne		Ecart de rémunération
	Hommes	Femmes	
EXTERNES	3 035 €	2 113 €	-30,38%
INTERNES	2 557 €	2 233 €	-12,67%
Moyenne	2 936 €	2 199 €	-25,10%