

PLAN D'ACTION 2023 RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ JCDA – BODYMINUTE

INTRODUCTION

Pour donner suite au Plan d'Action 2022, bilan sur les mesures et actions que JCDA a mises en œuvre pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour mémo, le concept BODYMINUTE est essentiellement féminin, la société JCDA est atypique puisqu'elle est composée majoritairement de Femmes.

Nos trois pôles distincts n'ont pas changé :

1. **Le siège** : bureaux administratifs : comptabilité, communication-marketing, informatique, Direction administrative et financière, Service développement, service succursales, Direction Générale, etc
2. **Le centre de formation** : pour les esthéticiennes qui ensuite rejoindront les instituts, les élèves et les professeures sont uniquement des femmes.
3. **Le terrain** : Les animatrices-formatrices qui vont s'assurer du bon suivi des instituts et les esthéticiennes qui travaillent dans nos succursales.

BILAN ANNÉE 2022

La société JCDA a continué, en 2022, ses engagements commencés en 2021 :

Recrutement

Nombre d'hommes présents en 2022 : 7 hommes présents

- L'assistant au service développement est parti et a été remplacé par une femme en promotion interne.
- L'assistant au service juridique a quitté l'entreprise, JCDA a décidé de ne pas le remplacer
- L'alternant au contrôle de gestion a poursuivi son contrat.

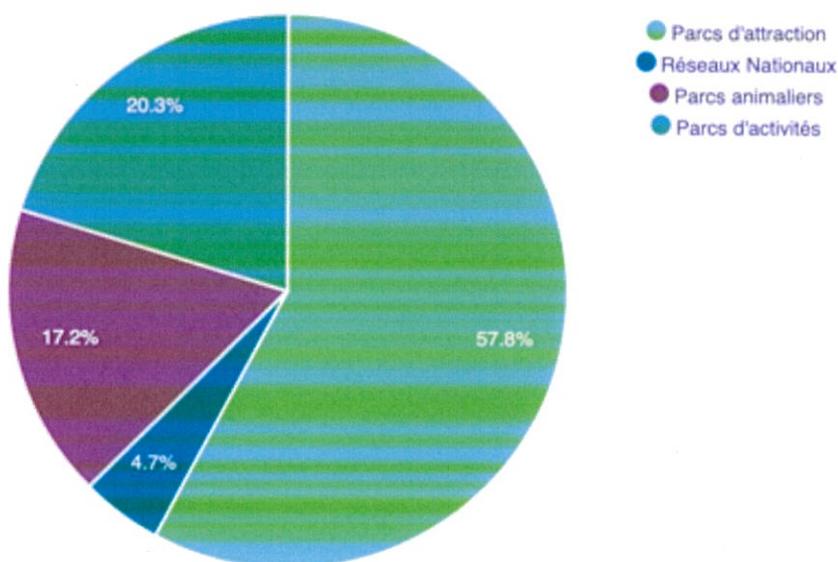
- Nous avons recruté un homme au service informatique pour assurer la hotline.

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

1. Une allocation de produits Skin minute : non réalisée en 2022 en global, mais très impactant dans les instituts succursales et au sein du siège puisque nous avons de nouvelles gammes cosmétiques que tout le personnel a pu tester sans restriction !
2. Activités diverses :
Voici le tableau 2022 de notre prestataire

Commandes	Panier moyen
<p>20</p> <p>18 ayants droit 64 articles</p> <p>2 689,20 € d'articles</p> <p>13,60 € frais de port</p> <p>31,55 € frais de gestion</p> <p>Télécharger le détail des commandes</p>	<p>134,46 € billets</p> <p>0,68 € frais de port 1,58 € frais de gestion</p>

Nombre d'articles par famille (%)



JCDA
4 RUE DE SEZE
75009 PARIS

TELEPHONE : 01 53 30 71 85
TELECOPIE : 01 53 30 71 11

Reset your Skin. Refresh your mind

3. Chèques cadeaux : un montant de 171 € (maximum autorisé) a été distribué en décembre 2022 à chaque salarié de l'entreprise. Très apprécié par le personnel, 14% d'augmentation par rapport à 2021.
4. Participation 100 € pour salle de sport : nombre de bénéficiaires : 19 personnes
5. 100 € Cadeau de naissance : nombre de bénéficiaires : 3 personnes

CALCUL DE L'INDEX

L'index de la société JCDA se calcule par la création de « Catégories socio professionnelles propres à JCDA à compétences et responsabilités égales ».

L'index de 2022 est calculé suivant les catégories propres à JCDA.
Tout en notant que l'index ne se calcule que s'il y a 3 hommes & 3 femmes dans une même catégorie.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	nombre de salariés	
		femmes	hommes
Terrain	moins de 30 ans	20	0
	30 à 39 ans	13	0
	40 à 49 ans	4	0
	50 ans et plus	2	0
Encadrement terrain	moins de 30 ans	5	0
	30 à 39 ans	8	0
	40 à 49 ans	1	0
	50 ans et plus	0	0
Assistants	moins de 30 ans	0	0
	30 à 39 ans	1	0
	40 à 49 ans	0	3
	50 ans et plus	1	0
Attachés chefs de services	moins de 30 ans	4	1
	30 à 39 ans	3	0
	40 à 49 ans	2	0
	50 ans et plus	1	0
Chefs de services	moins de 30 ans	0	0
	30 à 39 ans	2	0
	40 à 49 ans	1	0
	50 ans et plus	3	1
ensemble des salariés		76	

JCDA
4 RUE DE SEZE
75009 PARIS

TELEPHONE : 01 53 30 71 85
TELECOPIE : 01 53 30 71 11

Reset your Skin. Refresh your mind

BILAN DES RÉALISATIONS 2022 :

1^{er} DOMAINE :

RÉMUNÉRATION

3^{ème} Objectif d'évolution

JCDA a mis en place la carte SWILE de Tickets restaurants à « 50% salarié - 50% JCDA » pour l'ensemble de son personnel.

Le ticket restaurant octroyé est de 8 € par jour de présence. Seules les « animatrices-formatrices » terrain ne bénéficient que d'un ticket restaurant par semaine pour leur jour de travail administratif. Les autres jours, en déplacement, un panier repas est validé sur justificatifs réels.

Action :

L'action est réalisée, toute personne entrant dans le personnel JCDA que ce soit, un homme, une femme, un contrat en alternance, un stage, etc... bénéficie de tickets restaurant pour ses jours de présence.

Indicateur chiffré :

100%.

2^{ÈME} DOMAINE :

ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE-PERSONNELLE

JCDA a mis tout en œuvre pour une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salarié(e)s.

3^{ème} Objectif d'évolution

JCDA a respecté un équilibre des temps de vie.

Action 1 :

Nous avons spontanément autorisé toutes les permissions d'absence qui ont été demandées pour le jour de la rentrée scolaire.

Indicateur chiffré :

7 personnes, au siège, ont été autorisées à prendre le temps qu'il leur fallait pour la rentrée des classes.

Action 2 :

Les réunions internes ont été terminées au maximum à 18h mais pas terminées spécialement à 16h pendant les vacances scolaires.

Indicateur chiffré :

Réunion hebdomadaire « *point affaires* » fixé à 14h30 chaque mardi.
Pour des raisons diverses si ces réunions n'ont pas commencé à 15 h, elles étaient annulées jusqu'à la semaine suivante.

Réunion hebdomadaire « *point sur ouvertures* » fixée le lundi matin à 9h-9h30.

Une règle générale est instaurée : prévoir les réunions le matin principalement.

Action 3 :

Nous avons organisé les réunions en Teams pour le personnel de terrain afin d'éviter les longs trajets inutiles.

Indicateur chiffré :

2 salariées sont concernées.

La réunion hebdomadaire du « *service suivi réseau* » s'est faite en Teams avec ces 2 salariées systématiquement. Les salariées en région parisienne ont également participé régulièrement en Teams et non en présentiel.

Action 4 :

JCDA propose une place en crèche d'entreprise pour les papas comme pour les mamans.

Indicateur chiffré :

Nombre de places en crèche octroyées : 5 places en 2022 versus 2 places en 2021 + **3 places !**

3^{ÈME} DOMAINE :

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

2^{ème} Objectif d'évolution.

Dans le cadre de cet objectif il nous faut distinguer le siège et les instituts.

Au siège : La manutention : livraisons de cartons assez lourds maxi 25kg :

Action 1 :

Nous avons vérifié nos livraisons et aucun carton ne dépasse 15 kg.

Les principales livraisons que nous recevons ce sont :

Nos produits cosmétiques en carton ne dépassant pas 10 kg en provenance de notre entrepôt logistique, Les autres livraisons récurrentes ce sont les packs de papier A4 pour les copieurs, emballés par 5, le carton fait 13kg.

Indicateur chiffré :

Faire un tableau des livraisons : date de livraison, nombre de colis, poids et nombre de personnes pour la manutention pendant une période.

Nombre de nos livraisons répondant à ces critères :

date de livraison	provenance	nbre de cartons	poids/ carton	nombre de personnes
05/09/2022	TIGERY - notre entrepôt	4	10 kg	2
10/09/2022	WELCOME OFFICE	2	13 kg	1
15/09/2022	WELCOME OFFICE	5	13 kg	2
24/09/2022	WELCOME OFFICE	3	13 kg	1
07/10/2022	TIGERY - notre entrepôt	8	10 kg	4
18/10/2022	WELCOME OFFICE	2	13 kg	1
08/11/2022	WELCOME OFFICE	4	13 kg	2
15/11/2022	TIGERY - notre entrepôt	7	8 kg	4
19/11/2022	WELCOME OFFICE	3	13 kg	2
29/11/2022	WELCOME OFFICE	2	13 kg	1
09/12/2022	WELCOME OFFICE	3	13 kg	2
15/12/2022	TIGERY - notre entrepôt	11	9 kg	4
19/12/2022	TIGERY - notre entrepôt	3	9 kg	2

Dans les instituts : La manutention : En règle générale, les cartons livrés dans nos instituts viennent de notre plateforme. Mais il se peut que certains cartons assez lourds (maxi 10-15kg) soient livrés.

Il n'y a pas d'homme dans nos Bodyminute, les livreurs déposent les colis à l'entrée de l'institut et le personnel l'ouvre et range son contenu sans déplacer les gros cartons.

Action 1 :

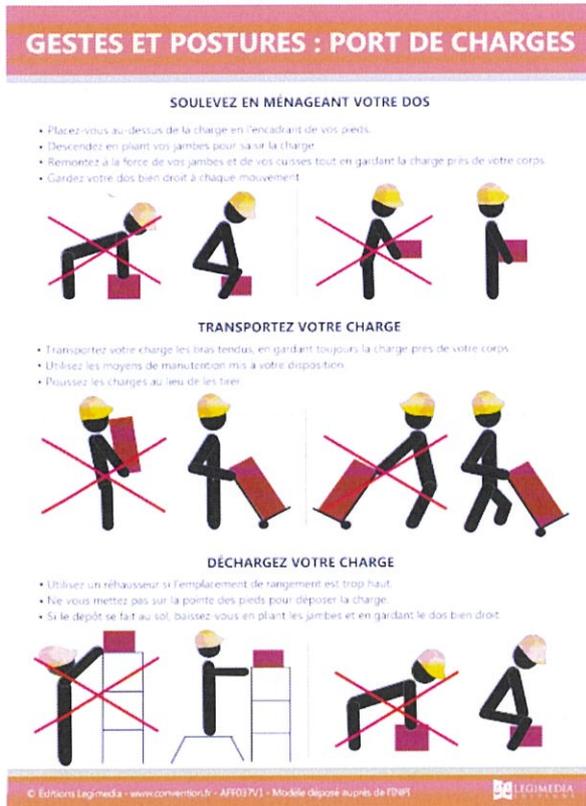
Vérifier que les préconisations de la Médecine du Travail soient appliquées pour le port de charge, attention aux gestes et posture. A l'école de formation sera rappelé les gestes et postures

JCDA
4 RUE DE SEZE
75009 PARIS

TELEPHONE : 01 53 30 71 85
TELECOPIE : 01 53 30 71 11

Reset your Skin. Refresh your mind

Nous avons sensibilisé le personnel au port de charge, nous avons affiché dans les back office de nos instituts ce document reprenant les bonnes et mauvaises positions pour porter un carton :



Indicateur chiffré :

Nombre de personnes formées aux bons gestes et posture :

Impossible à quantifier, à l'entrée du siège se trouve ce document « *gestes et postures : port de charges* »

Lors des livraisons, le personnel disponible prend en charge la livraison.

3^{ème} Objectif d'évolution

Les conditions de travail lors de fortes chaleurs : aération & l'eau

Action 1 :

Nous avons acheté 3 ventilateurs complémentaires pour les bureaux du siège.

Nous avons posé une fontaine à eau à notre école de formation à disposition pour toutes

les élèves.

Nous avons lancé la révision du système de climatisation dans nos instituts

Nous nous sommes assurés de la présence de ventilateurs dans nos instituts sans climatisation, nous avons fournis à la demande des ventilateurs (ex : BM Créteil).

Indicateur chiffré :

Nombre de ventilateurs à ce jour au siège : 19

Inventaire des fontaines à eau : 2 (avec eau froide & eau chaude)

Inventaire ventilateurs dans les instituts en cours.

PLAN D'ACTION 2023

La situation politique de la France est très préoccupante en 2023 causée par la guerre en Ukraine et l'inflation galopante qui touche économiquement tous les métiers de l'artisanat dont font partie les instituts BODYMINUTE.

Nos franchisées sont touchées de plein fouet par cette inflation, par la hausse des coûts et la diminution du pouvoir d'achat de nos clientes.

Nous devons donc absolument nous **concentrer sur notre activité** de franchiseur et la maintenir à son niveau d'excellence indispensable.

Pour 2023, nous concentrerons tous les efforts de notre personnel sur notre activité tout en continuant à optimiser les domaines choisis dans notre plan d'action 2022.

1^{er} DOMAINE :

RÉMUNÉRATION

Comme prévu en 2021, nous avons créé au sein de la société JCDA les catégories (CSP) propres à JCDA à compétences et responsabilités égales.

1^{er} Objectif d'évolution

Ce 1^{er} objectif est plus que d'actualité, JCDA continue à ne faire aucune discrimination selon le sexe du salarié qui bénéficie d'un salaire fixé de manière objective en fonction de son niveau, de son expérience et de ses responsabilités.

JCDA continue à analyser les dossiers des salarié(e)s sans aucune distinction fondée sur le sexe pour améliorer notre mixité professionnelle, uniquement au siège évidemment.

Nous avons analysé les écarts de rémunération dont voici les résultats :

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
				femmes	hommes			
Terrain	moins de 30 ans			20	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			13	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			4	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus			2	0	0	0	0,00%
Encadrement terrain	moins de 30 ans			5	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			8	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			1	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus			0	0	0	0	0,00%
Assistants	moins de 30 ans			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			1	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			0	3	0	0	0,00%
	50 ans et plus			1	0	0	0	0,00%
Attachés chefs de services	moins de 30 ans	24,9%	22,9%	4	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			3	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			2	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus			1	0	0	0	0,00%
Chefs de services	moins de 30 ans			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			2	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			1	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	-1,1%	0,0%	3	1	0	0	0,00%
ensemble des salariés		34,3%		76			0	0,0%

Après les analyses effectuées, il n'y a pas eu de corrections d'écart

Action :

Réitérer cette action dans le plan d'action 2023 pour essayer d'atteindre un résultat plus satisfaisant.

Mener des réflexions sur ces écarts en 2023 pour réaliser ces corrections d'écart.

Indicateur chiffré

Quantifier et analyser les raisons de ces écarts pour réaliser ces corrections.

2^{ème} Objectif d'évolution

JCDA s'engage à assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salarié(e)s à leur retour de congé familial

(Maternité, paternité, parental, congé pour enfants malades ou handicapés, ...)

Les femmes de retour de congé de maternité doivent bénéficier de l'augmentation salariale éventuelle appliquée aux autres salarié(e)s pendant son congé maternité.

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	6	4	66,7%

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

Le tableau ci-dessus prend en compte les salariées en fonction des critères des catégories CSP.

Petite précision, au total, en 2022, nous avons eu :

- 8 congés maternités
- 4 congés parentaux
- 1 congé de présence parentale

Les augmentations n'ont pas été réalisées en totalité puisque les salarié(e)s en poste équivalent n'ont pas été augmenté(e)s.

Action :

Poursuivre et accentuer nos analyses lors des retours de congés maternité ou événements familiaux.

Indicateur chiffré

Répertorier tous les congés familiaux avec leur grille de salaires.

2^{ÈME} DOMAINE :

ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE-PERSONNELLE

JCDA met tout en œuvre pour une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salarié(e)s.

1^{er} Objectif d'évolution

JCDA est très vigilant sur les autorisations d'absences pour raisons familiales. MAIS nous devons nous améliorer, autant au siège c'est facile à gérer, en revanche sur le terrain, dans les instituts, ce n'est pas toujours aisé. Les collaboratrices ne nous font pas part de leurs demandes en amont et souvent nous sommes devant le fait accompli, où c'est très difficile à gérer et à accepter.

L'exploitation d'un institut se fait en équipe, les plannings étant fait sans possibilité de changement de dernière minute, sinon notre activité peut être mise en péril.

Les 8 femmes enceintes ont bénéficié de ces absences autorisées mais pas systématiquement pour tous leurs examens médicaux, certains ont dû être déplacés pour raison de planning et d'organisation.

Action 1 :

Mettre en place une meilleure organisation pour les demandes d'absence.
Imposer un minimum de délai de réponse aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Indicateur chiffré :

Notre alerte pour action en 2023 à comme mot d'ordre : prévoir !
Chiffrer les rendez-vous demandés et les rendez-vous autorisés.

2^{ème} Objectif d'évolution

JCDA s'engage à faciliter la prise des congés familiaux (Maternité, paternité, parental, congé pour enfants malades ou handicapés, ...) et la reprise à l'issue des congés.

L'action prévue en 2022 n'a pas pu être réalisée sur le second semestre, la Directrice de toutes les collaboratrices terrain est absente depuis juin pour raisons médicales et n'a été remplacée qu'en fin d'année 2022.

La prise de poste de cette nouvelle directrice a été focalisée sur la découverte de nos succursales aussi bien en termes d'équipes, d'organisation que sur l'activité des instituts pour la fin d'année.

Actions :

Réaliser l'action 2022 : Organiser un entretien au retour du congé familial pour l'informer que le (la) salarié(e) retrouve son poste ou un poste similaire, des évolutions éventuelles durant son absence.

Si besoin assurer la formation.

Indicateur chiffré :

Nombre d'entretiens organisés au retour du congé familial.

3^{ème} Objectif d'évolution

JCDA s'engage à respecter un équilibre des temps de vie.

Action 1 :

JCDA souhaite encourager la prise des congés payés, certains salariés ont accumulé trop de congés payés par choix ou pour une autre raison.

Indicateur chiffré :

Nombre de salarié(e)s concerné(e)s et nombre de jours de congés

Action 2 :

La participation CSE aux salles de sport sera à nouveau augmentée en 2023 pour favoriser les inscriptions à tous les niveaux de salaire de JCDA

Indicateur chiffré :

Nombre d'inscrits en 2023 versus 2022

Répertorier le nombre de participants à tous les niveaux de salaire.

3^{ÈME} DOMAINE :

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1^{er} Objectif d'évolution

JCDA souhaite améliorer les conditions de travail de certains postes.

Action 1 :

Nous n'avons pas mis tous les moyens pour vérifier que les préconisations de la Médecine du Travail sont bien mises en place en termes de matériel plus précisément dans les NAIL minute.

Nous avons eu un nouveau contrôle en décembre 2022, au NAIL minute de Neuilly sur Seine pour lequel nous avons mis tout en œuvre pour solutionner ce problème.

Indicateur chiffré :

Suivre l'installation des dispositifs au Nail minute de Neuilly sur Seine.

Nombre de NAIL minute où ces dispositifs seront mis en place.

Action 2 :

Vérifier que les préconisations de la Médecine du Travail en termes d'ergonomie des postes de travail soient effectives. Ainsi JCDA a mis en place un système de caisse avec un bras articulé s'adaptant à la morphologie du maximum de femmes.

À fin 2022, nous sommes à 386 instituts, +/- 86 % d'instituts installés versus 75% en 2021.

Indicateur chiffré :

Poursuivre les installations pour atteindre les 100 %.

Action 3 :

Contrôler que l'ensemble du personnel siège, terrain, instituts soient toujours pourvus des matériels mis en œuvre lors de la pandémie de la Covid19. En 2020, 2021, 2022, TOUTES nos succursales ont appliqué ces dispositifs

Indicateur chiffré :

Surveiller que 100% des instituts soient toujours pourvus, cette pandémie n'est pas terminée.

Fait à Paris, le 6 mars 2023

Fabienne ECKERLEIN

Directrice Générale



