

**DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR POUR LA MISE EN PLACE D'UN
PLAN D'ACTION SUR LES OBJECTIFS DE PROGRESSION VISANT À SUPPRIMER
LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

I – Analyse de la situation sur les 3 dernières années

L'entreprise est composée pour 1/3 de personnel féminin et 2/3 de personnel masculin. Cela est un peu mieux que l'ensemble de la profession. En effet dans l'avenant 1 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle F & H de notre convention collective il y est précisé que les femmes sont représentées à 26% contre 30 % chez nous.

En 2023, 70 % du personnel féminin occupe des postes d'employées et/ou ouvriers contre 79% en 2020. La proportion des hommes dans cette catégorie est de 45% en 2023 contre 47.80 % en 2020.

On constate donc que la représentativité des femmes dans les catégories professionnelles moins qualifiées qui correspondent aux trois premiers niveaux de notre convention collective, diminue et que celle des hommes reste stable. Elles sont encore toutefois très présentes dans les emplois peu qualifiés.

II – Comment agir ?

Indicateur 1 : Ecart de rémunération

A – Proportion de Femmes et d'Hommes à l'embauche

En embauchant à chaque fois que c'est possible des femmes pour que leur représentativité augmente au sein de l'entreprise et à chaque fois que c'est possible sur des emplois qualifiés. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue, que l'entreprise évolue sur un secteur d'activité très particulier et très masculin.

La pêche sportive est un milieu masculin ou peu de femmes évoluent, si bien que lorsque nous recherchons des profils métiers doublés d'une connaissance du milieu de la pêche et de ses différents univers, très peu, voir aucun profil féminin n'en ressort.

Plus ou moins consciemment, nous développons une idée préconçue du profil de la ou du candidat idéal, façonnée en partie par les stéréotypes de sexe.

L'enjeu est d'en prendre conscience pour les dépasser afin de recruter des candidats uniquement sur leurs compétences.

Lors des sélections des candidats, il convient de veiller à ne pas exclure des entretiens de recrutement un candidat en raison de son sexe, de son âge ou autre considération non en lien avec ses compétences professionnelles.

Toutefois, il est précisé ici, que peu, voir pas de femme ne postulent à certains postes dit physiques de l'entreprise. Il en est ainsi sur les postes de préparateurs de commandes et agents de fabrications. L'inverse est vrai pour les métiers administratifs. Par exemple, nous avons recruté une responsable contentieux et nous n'avions pas de profil masculin. De même, pour le recrutement de comptables, ou il y avait très peu de profils masculins. Pour que les recrutements soient multi sexe peut être faut il agir en amont au niveau des centres de formation, des écoles afin de sensibiliser les femmes aux métiers plus masculinisés et inversement.

Indicateur/mesures mises en place

L'entreprise s'engage à chaque fois que cela est possible, à respecter une proportionnalité lors du 1er entretien de recrutement en tenant compte de la proportion de femmes et d'hommes ayant postulé à l'emploi proposé.

L'entreprise s'engage également à privilégier, chaque fois que c'est possible l'embauche du sexe sous représenté dans le métier pour lequel il recrute. (à qualification et expérience égale)

B – Ecart de rémunération

En développant l'autonomie et les compétences professionnelles des collaborateurs rendant ainsi l'emploi plus attractif et mieux rémunéré. On constate qu'avec les efforts de l'entreprise les écarts de rémunération diminuent mais restent encore bien réels. Nous sommes passés en 4 ans d'un constat d'écart moyen de rémunération de 11.90 % en 2020 à 7.50 % en 2023.

Pour les emplois 1er niveau, il faut faire évoluer les femmes, en les rendant plus autonomes sur le poste de travail à chaque fois que cela est possible. Mettre en place des formations par compagnonnage ou si besoin par un organisme extérieur.

Pour les autres niveaux et CSP il faut une mixité des sexes plus importante et continuer à former l'ensemble des collaborateurs pour garantir leur employabilité.

Indicateur

- Proportion des femmes et des hommes ayant demandé une formation et l'ayant obtenu.
- Proportion du nombre de femmes et d'hommes ayant eu une ou plusieurs formations obligatoires ou pas sur les 3 dernières années.

L'objectif de toutes ces mesures décrites ci-dessus est de gommer progressivement les écarts de rémunération.

Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentation individuelle

L'objectif est de continuer à augmenter proportionnellement plus de femmes que hommes afin de gommer les inégalités salariales.

Indicateur 3 : Augmentation au retour du congé maternité

L'objectif est de s'assurer que chaque salarié revenant d'un congé maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales intervenues pendant son absence et d'une augmentation individuelle correspondant au minimum à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans sa catégorie lors de son congé.

Indicateur 4 : Nombre de salarié du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les salariés sous représentés dans cette catégorie sont les femmes. Toutefois, on progresse puisque l'une d'entre elles est désormais dans les 10 plus hautes rémunérations.

1 Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents : **4 CSP** >Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé : **5%** >Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP).

>Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2%. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP) tranche d'âge		rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		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			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	0	0			0	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	26 407			0	6	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	25 301			2	5	0	0	0,00%
	50 ans et plus	25 201	26 905	6,3%	1,3%	7	13	1	20	0,70%
employés	moins de 30 ans	0	0			1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	29 929	0			3	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	30 036	0			6	1	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	0	0			0	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	41 885			1	7	0	0	0,00%
	50 ans et plus	34 676	43 022	19,4%	14,4%	4	14	1	18	6,82%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	61 189			2	6	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	127 545			1	5	0	0	0,00%
ensemble des salariés		21 671	40 888	47,0%		89			38	7,5%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : **1** >Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) : **7,5** >Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 : **31**

4 Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations *			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	1	9	10	1

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **1**

> **Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.**

note obtenue sur 10 : **0**

Ce plan d'action est conclu pour une durée de 3 ans.