

INDEX ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES DE L'ANNÉE 2022

Depuis la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018, les entreprises ont l'obligation de mesurer chaque année l'écart global de rémunération Femmes/Hommes, sous la forme d'un « **Index de l'égalité professionnelle** » et de le publier au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivante.

Cet index est une note sur 100, obtenue à partir de 4 indicateurs pour les entreprises de moins de 250 salariés :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (noté sur 40 points).
- L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (35 points).
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 points).
- La présence de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

Si l'index n'atteint pas un minimum de 75/100, des actions doivent être mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans un délai de 3 ans.

Le résultat de notre index pour l'année 2022 est de : 66/100.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	3,3	36	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	7,0	15	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10
Total des indicateurs calculables			66	100
INDEX (sur 100 points)			66	100

L'index a baissé par rapport à 2021 du fait de plusieurs réajustements nécessaires des salaires de certaines catégories d'emploi.

Cet impact ponctuel sera d'office corrigé dès l'an prochain au cours duquel nous continuerons à porter une attention particulière aux différents indicateurs et à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires afin de revenir rapidement à un score proche ou au-dessus de 85/100.

Mesures de corrections et objectifs de progression suite aux résultats de l'Index Egalité F/H 2022

Depuis 2011, des accords collectifs successifs relatifs à l'égalité professionnelle ont été conclus dans l'entreprise et une attention particulière a toujours été portée par la Direction et les élus de Conserves France en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

La Direction et les Syndicats s'accordent pour dire que l'analyse de la situation comparée F/H, au travers notamment de l'index égalité F/H étudié chaque année au sein de l'Entreprise, ne fait pas apparaître de situation critique. Seule l'année 2022 laisse apparaître des résultats en retrait, du fait de plusieurs réajustements nécessaires des salariés hommes de certaines catégories d'emploi.

Afin de résorber les déséquilibres constatés en 2022 sur 3 indicateurs de notre Index égalité F/H, la Direction et les organisations syndicales ont signé un accord afin de mettre en place rapidement les mesures de correction et les objectifs de progression.

Cet accord traduit la volonté de tous les acteurs de l'entreprise de maintenir et faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

État des lieux

L'analyse de l'index égalité F/H de 2022 laisse apparaître la situation suivante :

- 1. Ecarts de rémunération : 36 points obtenus sur 40.
L'écart est surtout constaté sur les rémunérations moyennes des salariées femmes des catégories « Agents de maîtrise / techniciens » et « Cadres » âgées de plus de 40 ans. Les femmes ouvrières ont des rémunérations moyennes légèrement supérieures aux hommes.*
- 2. Ecarts d'augmentations individuelles : 24 femmes contre 57 hommes, soit 15 points obtenus sur 35.
Cet indicateur a baissé en 2022 du fait de son contexte exceptionnel, dû à la remise à niveau nécessaire de coefficients dans certains métiers techniques qui sont majoritairement composés d'hommes. Ce réajustement devrait encore se poursuivre cette année.*
- 3. Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité : 15 points sur 15.*
- 4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 1 femme contre 9 hommes, soit 0 point obtenu sur 10.*

➔ *Total de l'index : 66 points sur 100 au lieu de 82 points en 2021.*

L'entreprise n'a pas obtenu la note maximale sur les indicateurs 1, 2 et 4.

Objectifs

L'objectif à atteindre dans les 3 ans à venir sera de :

- *Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de façon à obtenir au minimum 38 points sur 40 ;*
- *Un effort sera particulièrement porté sur le réajustement des salaires des femmes des catégories socio-professionnelles « Agents de maîtrise / techniciens » et « Cadres » de plus de 40 ans sur lequel l'écart est le plus important ;*
- *Réduire les écarts d'augmentations individuelles de façon à obtenir au minimum 30 points sur 35 ;*
- *Atteindre 30% de féminisation parmi les 10 plus hautes rémunérations afin d'obtenir au minimum 5 points sur 10.*

Plan d'actions

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être uniquement basée sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle, son ancienneté, sa formation, son niveau de responsabilité, les résultats obtenus liés à son poste ou sa fonction ainsi que sur son potentiel personnel.

Afin de réajuster la politique salariale pour résorber les éventuelles inégalités salariales, l'entreprise s'engage à :

- *Mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles et à rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale.*
- *Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles, par catégorie et durée du travail.*

Afin d'améliorer le pourcentage d'augmentations individuelles, l'entreprise s'engage à s'assurer chaque année que la proportion de femmes parmi les salariés augmentés soit au moins égale à leur proportion dans l'effectif.

Afin d'améliorer l'écart de salaire moyen de base de l'encadrement femmes et hommes, une étude sera réalisée sur la catégorie professionnelle « Cadres ».

Indicateurs retenus

- *Il s'agit des indicateurs 1, 2 et 4 servants au calcul de l'index de mesure des écarts de rémunération F/H.*

Tous ces éléments ont été transmis au CSE Central par l'intermédiaire de la BDES, ainsi qu'aux services de l'Inspection du travail, et affichés sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.