Plan d'action portant sur l'égalité professionnelle salariale

Entre les femmes et les hommes

– UES SCEY SUR SAONE

PRÉAMBULE

L'Union économique et sociale AGRIEST/STERENN Pneumatiques s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

Elle reconnaît que la mixité dans les emplois, à tous les niveaux, est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

I. CONTEXTE

Pour le calcul de notre index égalité femmes-hommes 2025, nous avons recensé 27 femmes et 67 hommes, ce qui représente une base globale de 94 salariés.

Compte tenu du nombre peu élevé de salariés dans chaque catégorie, nous avons réparti les salariés en deux catégories socioprofessionnelles : les ouvriers-employés représentant une catégorie, et les techniciens, agents de maîtrise et cadres représentant une seconde catégorie.

Dans ce cadre, au regard des résultats obtenus aux indicateurs de l'index, nous souhaitons mettre en place des actions concrètes afin de :

- *Améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,*
- *Assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,*
- *Garantir l'égalité salariale femmes-hommes.*

Nous ciblons, à travers ce plan d'actions, les deux indicateurs ayant mis en lumière nos axes d'amélioration, à savoir : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la parité parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

II. ANALYSE DES INDICATEURS

1. *Écart de rémunération*

Ce que nous constatons lors du calcul de cet indicateur est que nous avons un réel écart de rémunération sur la catégorie Techniciens/Agents de maîtrise et Cadres.

En effet, pour cette catégorie, nous avons constaté des écarts de rémunération selon les tranches d'âge. Pour être plus précis, nous relevons :

- ***2.4%** d'écart de rémunération (pondéré) pour les moins de 30 ans*
- ***2.4%** d'écart de rémunération (pondéré) pour la tranche 30-39 ans*
- ***5.3%** d'écart de rémunération (pondéré) pour la tranche 40-49 ans*
- ***3.3%** d'écart de rémunération (pondéré) pour les plus de 50 ans*

Ici, nous pouvons constater que l'écart le plus important se trouve parmi la tranche d'âge 40-49 ans (5.3 %), suivi par la tranche d'âge des plus de 50 ans (3.3 %).

C'est dans ces deux tranches d'âge que nous recensons le plus de profils commerciaux. La particularité de ces profils est qu'ils bénéficient d'un système de rémunération variable basé sur des objectifs à atteindre. Si le chiffre d'affaires réalisé par chaque commercial est positif et supérieur aux objectifs fixés, alors la rémunération variable attribuée à chaque commercial sera directement impactée.

Cette population de salariés étant majoritairement masculine, cela produit un effet mécanique d'augmentation de la rémunération moyenne des hommes au sein de cette catégorie.

Nous souhaitons ici rappeler que, pour le calcul de notre indicateur, nous avons regroupé les salariés en deux catégories socioprofessionnelles. Cela signifie que, dans une même catégorie Techniciens/Agents de maîtrise et Cadres, et dans une même tranche d'âge, nous allons retrouver des salariés avec des métiers, des responsabilités et des compétences différents.

Si nous évaluons cet indicateur de manière plus globale, en prenant en compte l'ensemble des catégories, nous pouvons constater un écart de rémunération de 11.6% en faveur des hommes au sein de l'UES Scey sur Saône.

Mesures proposées pour réduire l'écart de rémunération :

À court terme :

Dans les 6 prochains mois, nous nous engageons à analyser chaque poste comparable d'une même catégorie et d'une même tranche d'âge et de corriger tout écart de rémunération injustifié supérieur à 5%.

Action annuelle :

Nous nous engageons à réaliser ce diagnostic chaque année afin de comparer les salaires et de garantir, dans la mesure du possible, une équité de traitement entre les femmes et les hommes (par catégorie socioprofessionnelle, coefficient, ancienneté).

Nous nous engageons également à mettre en place une revue RH des salaires avant chaque campagne d'augmentations.

***À long terme** :*

Afin de réduire cet écart, nous nous engageons à conduire nos campagnes de recrutement en respectant les principes de diversité et d'inclusion. A compétences et expériences égales, nous nous engageons à favoriser l'emploi des femmes à des postes de TAM-Cadres, dans la mesure du possible, en offrant des conditions salariales identiques à celles éventuellement proposées à des profils masculins.

Nous nous engageons également à garantir un principe d'équité lors des augmentations collectives ou individuelles de salaire, de sorte que cet écart puisse se réduire de façon durable dans le temps.

2. ***Écart de taux d'augmentation***

Au cours de la période de référence :

- *24 femmes ont bénéficié d'une augmentation, soit un taux de 88.9%*
- *61 hommes ont bénéficié d'une augmentation, soit un taux de 91%*

L'écart de taux d'augmentation est de 2.2% (en faveur des hommes).

Bien que l'écart soit relativement faible, nous nous engageons à conserver un taux faible en continuant d'octroyer de manière équitable des augmentations individuelles et/ou collectives entre les hommes et les femmes de l'entreprise.

De manière concrète, nous nous engageons, à chaque fin de campagne, à comparer systématiquement le taux d'augmentation entre les femmes et les hommes.

3. Retour de congé maternité

Cet indicateur permet de connaître le nombre de salariées de retour de congé maternité en 2025 et ayant bénéficié d'une augmentation.

Nous avons eu une salariée de retour de congé maternité qui a bien bénéficié d'une augmentation de salaire à son retour. Nous garantissons une équité ainsi qu'un maintien des avantages pour nos salariées en congé maternité.

4. Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Cet indicateur permet de connaître le nombre de salariées parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (hors directeurs de filiales).

Le résultat indique qu'aucune femme n'est présente parmi ces dix plus hautes rémunérations.

Notre entreprise évolue dans le secteur du machinisme agricole, un domaine historiquement et structurellement très masculin, tant au niveau des métiers techniques que des fonctions commerciales ou de direction.

Lors de nos derniers recrutements portant sur des postes à responsabilités (fonctions commerciales, direction, supports stratégiques), nous avons malheureusement constaté que le marché ne proposait encore que très peu de candidatures féminines.

Les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise correspondent aujourd'hui à des postes occupés par des salariés disposant d'une expérience significative, d'une expertise métier spécifique, ainsi que d'une connaissance approfondie de l'historique et du fonctionnement de l'entreprise. Ces éléments expliquent la composition actuelle de ce groupe, sans qu'il résulte d'une quelconque volonté d'exclusion.

Mesures proposées pour améliorer cet indicateur :

Nous nous engageons à respecter les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et d'inclusion. Nous examinons les futures candidatures féminines et masculines avec la même attention, et nous restons pleinement ouverts au recrutement de talents féminins dès lors que leurs compétences et leur parcours correspondent aux exigences du poste.

Conscients des enjeux d'égalité professionnelle, nous poursuivons nos efforts afin de favoriser l'accès des femmes aux métiers du secteur et de renforcer leur représentation dans toutes les strates de l'entreprise, y compris les postes à forte responsabilité.

III. AUTRES DOMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

1. Mixité des recrutements

L'activité de l'agroéquipement demeure historiquement marquée par une représentation plus importante des hommes dans certaines catégories d'emplois, notamment les fonctions techniques, commerciales itinérantes et d'encadrement.

Notre objectif de progression ici est de favoriser une plus grande mixité des emplois et garantir l'égalité de traitement tout au long du processus de recrutement.

Mesures proposées :

- *Rédaction neutre des offres d'emploi*
- *Veiller à présenter, lorsque le marché de l'emploi le permet, des candidatures féminines et masculines lors des recrutements*
- *Sensibiliser les managers impliqués dans le recrutement aux enjeux de l'égalité professionnelle*
- *Promouvoir les métiers de l'entreprise auprès d'un public mixte lors de forums, salons ou opérations de communication*
- *Garantir que les critères de sélection reposent exclusivement sur les compétences, l'expérience et les aptitudes requises pour le poste*

Afin d'évaluer la progression de cet indicateur, nous veillerons à analyser le pourcentage de candidatures féminines, le pourcentage de femmes recrutées et enfin l'évolution du nombre de femmes dans les équipes techniques et commerciales d'AGRIEST.

2. Formation professionnelle

L'accès à la formation constitue un levier essentiel de développement des compétences et d'évolution professionnelle. L'entreprise souhaite garantir une égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes.

L'objectif est d'assurer un accès équitable aux dispositifs de formation et développement des compétences.

Mesures proposées :

- *Réaliser un suivi annuel du taux d'accès à la formation par sexe*
- *Veiller à ce que les salariés absents pour congé maternité, congé parental ou longue absence professionnelle bénéficient des mêmes opportunités de formation à leur retour*
- *Intégrer un point spécifique sur les besoins de formation lors des entretiens professionnels*
- *Favoriser l'accès des femmes et des hommes aux formations certifiantes ou qualifiantes permettant une évolution professionnelle*
- *Vérifier que les actions de formation proposées concernent équitablement les différentes catégories de personnel*

Afin d'évaluer la progression de cet indicateur, nous veillerons à analyser le taux d'accès à la formation des femmes et des hommes, nous calculerons le nombre d'heures de formation par salarié et par sexe ainsi que le nombre d'entretiens professionnels réalisés après un retour de congé maternité et/ou parental.

3. Articulation entre vie privée et vie professionnelle

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail.

L'objectif ici est de permettre aux salariés de concilier au mieux leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Pour cela, nous mettons en place un ensemble d'actions :

- *Accompagner systématiquement les salariés avant et après un congé maternité, paternité, adoption ou parental*
- *Réaliser un entretien de reprise afin de faire le point sur les perspectives professionnelles, les formations et les éventuelles évolutions intervenues pendant l'absence*
- *Étudier les demandes d'aménagement d'horaires compatibles avec l'organisation du service*

Afin d'évaluer la progression de cet indicateur, nous veillerons à analyser le nombre d'entretiens réalisés au retour d'un congé maternité ou parental, le nombre de demandes d'aménagements d'horaires examinés ainsi que le taux de retour à l'emploi après un congé parental.

Conclusion :

Afin de suivre l'ensemble des actions mentionnées ci-dessus, nous mettons en place un tableau de suivi, qui sera mis à jour de façon annuelle. Ce tableau permettra ainsi de tracer l'ensemble de nos actions et d'être informés en temps réel sur l'évolution de nos indicateurs concernant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes de notre entreprise.

L'UES SCEY réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les indicateurs définis dans le présent plan feront l'objet d'un suivi annuel présenté au CSE. Une évaluation des actions engagées sera réalisée afin d'adapter, le cas échéant, les mesures mises en œuvre et de poursuivre la réduction des écarts constatés.