

S.A. au capital de 1 093 200 €.

491, Rue des Fontaines - 74130 VOUGY (France)

Téléphone 04 50 34 59 55 - Télécopie 04 50 34 02 51

E-Mail : info@martin-joseph.com

Plan d'actions sur les mesures de corrections portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les objectifs de progression année 2023

Préambule

Depuis plusieurs années, l'entreprise Joseph MARTIN inscrit la lutte contre les discriminations de quelque nature que ce soit au cœur de ses pratiques ressources humaines.

A ce titre, la Direction a notamment œuvré pour la promotion des métiers du décolletage auprès du public féminin.

L'index égalité professionnelle F/H depuis l'année 2019 évolue de la façon suivante :

Indicateurs	2019		2020		2021		2022	
	Points Obtenus	Points Maximum	Points Obtenus	Points Maximum	Points Obtenus	Points Maximum	Points Obtenus	Points Maximum
Ecart de rémunération (en %)	17	40	21	40	19	40	19	40
Ecart d'augmentation individuelle (en %)	25	35	35	35	15	35	35	35
Salarié augmenté au retour d'un congé maternité (en %)	0	15	0	15	15	15	15	15
Nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus-hautes rémunérations	0	10	0	10	5	10	0	10
Index (sur 100 points)	42	100	66	100	54	100	69	100

Ces écarts s'expliquent notamment par :

- Pour la catégorie « Ouvrier » : une faible représentation du sexe féminin dans les métiers d'ouvriers qualifiés (régleur) et une forte représentation sur les postes les moins qualifiés (OS tri/contrôle)
- Pour la catégorie « Agent de maîtrise » : des métiers différents composants cette catégorie qui sont difficilement comparables
- Pour la catégorie « Administratif et Technicien » : la diversité des métiers composants cette catégorie.

1/Ecart de rémunération :

Le mode de calcul de cet indicateur nous pénalise et n'est pas le reflet de la rémunération au même poste des femmes et des hommes. Nos postes d'ouvriers ont des niveaux et des échelons dans la classification de la métallurgie différents. Notre population de salariés OS Tri est principalement féminine et avec une rémunération proche du SMIC. Par contre notre population d'opérateurs régleurs est principalement masculine, les compétences (complexité, connaissances) nécessaires pour la tenue du poste sont plus spécifiques. Ces derniers ont une rémunération plus élevée en lien avec leur métier. De plus la tension du marché sur ces postes (pénurie de candidats) accentue ces écarts.

S.A. au capital de 1 093 200 €.

491, Rue des Fontaines - 74130 VOUGY (France)

Téléphone 04 50 34 59 55 - Télécopie 04 50 34 02 51

E-Mail : info@martin-joseph.com

Actions correctives :

Nous continuons à communiquer sur nos métiers et à essayer de former et d'intégrer des personnes du sexe sous représenté dans ces deux métiers. Favoriser la mixité de métiers en communiquant sur nos métiers afin de former et d'intégrer des personnes du sexe sous représenté. Cela permettra de féminiser les secteurs occupés majoritairement par les hommes et en masculiniser les secteurs occupés majoritairement par des femmes

Objectif de progression : Intégrer 1 femme en CDI dans le secteur du décolletage.

2/Ecart d'augmentation individuelle :

Nous avons le même effet sur ces populations que pour l'indicateur écart de rémunération.

Les actions correctives 2022 ont permis d'atteindre le maximum de point : 35

3/Salarié augmenté au retour du congé maternité :

Les salariées en congé maternité bénéficient comme les autres salariés des augmentations générales.

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

Selon l'Insee il y aurait 28% de femme dans l'industrie en France. La Direction œuvre depuis plusieurs années pour la promotion des métiers du décolletage auprès du public féminin.

Dans les 10 plus haute rémunération de l'entreprise, il y a peu de femme. Les postes avec une expertise technique élevée ou les postes d'encadrement sont essentiellement tenus par des hommes.

Actions correctives :

Nous nous engageons lors des futurs recrutements sur les postes avec une expertise technique élevée ou les postes d'encadrement à recevoir des candidats à compétences et expériences égales des deux sexes.

Objectif de progression : Intégrer 1 personne du sexe sous-représenté dans les postes avec une expertise technique élevée ou les postes d'encadrement en 2023.

Formalités de dépôt et de publicité du plan d'action

Conformément aux articles L.2243-3 et R.2242-2-1 du code du travail, le texte du présent plan d'action sera déposé auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) (15) sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Bonneville.

Le présent plan d'action entrera en vigueur le 24 mars 2023 et durera un an.

