

PLAN D'ACTION

Mesures correctives envisagées concernant l'indicateur d'égalité Hommes/Femmes pour l'année 2022

PREAMBULE :

Nouvelles obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à compter de 2022

Le Gouvernement a fait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes l'une de ses principales priorités et a mis en place, à travers l'Index de l'égalité professionnelle, une obligation de transparence pour les entreprises sur les écarts de rémunération injustifiés.

L'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer cette obligation à travers les mesures suivantes :

- **Dès lors que l'Index est inférieur à 85 points**, l'entreprise doit fixer, par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'Index et les publier.
- **Si, de plus, l'Index est inférieur à 75 points**, l'entreprise doit publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale.

A titre transitoire pour l'année 2022, les entreprises concernées ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour répondre à ces obligations.

I. Résultats année 2021

L'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de **l'année 2021**, publié en Mars 2022 pour l'entreprise TSA INOX, fait apparaître **un résultat final de 71 points sur 100** soit en deçà des objectifs fixés.

Ce résultat a été calculé sur la base de plusieurs indicateurs institutionnels qui se décomposent de la manière suivante pour l'année 2021 (le détail complet est consultable sur notre site internet) :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération calculé par catégorie socio-professionnelle : 35/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles : 25/35

- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10

Soit un total de 60/85 ou 71/100.

II. Evolution des résultats obtenus depuis 2019 (date de mise en œuvre de la publication de l'index)

	Année 2019	Année 2020	Année 2021
Note finale obtenue sur 100	84	87	71
Note obtenue écart rémunération	36/40	39/40	35/40
Note obtenue taux augmentation	35/35	35/35	25/35
Note obtenue 10 plus hautes rémunération	0/10	0/10	0/10
<i>Nombre de salariés entrant dans le calcul</i>	77	74	79
<i>Nombre de femmes</i>	18	15	16

III. Analyse des variations d'une année sur l'autre

A la lecture de ce tableau il apparait une grande variabilité de notre note finale d'une année sur l'autre.

Ceci s'explique en partie par la forte sensibilité de chaque indicateur à certains changements.

En effet il apparait que notre nombre de salariés entrant dans le calcul de cet indicateur est relativement faible et que le nombre de sous indicateurs pouvant être exploités dans notre société est très faible.

Pour que le calcul dans chaque catégorie pour les écarts de rémunération puisse être réalisé il faut au minimum 3 hommes et 3 femmes dans chaque catégorie (par catégorie socio professionnelle et tranche d'âge). Pour 2021 cette condition n'est respectée que pour 2 sous catégories à savoir, les ouvriers entre 40 et 49 ans et les ouvriers au-delà de 50 ans.

Notre société est donc très rapidement impactée dès lors que d'une année sur l'autre nous enregistrons un départ au sein des femmes ou que la répartition des femmes et des hommes au sein des différentes tranches d'âges est modifiée.

Néanmoins ces éléments ne sont pas la seule source de variation de l'indicateur et l'année 2021 enregistre le plus mauvais score sur les écarts de rémunération et les taux d'augmentations individuelles.

IV. Objectifs 2022 et plan d'action

	Année 2022	Actions correctives année 2022
Note finale objectif sur 100	85	
Note objectif écart rémunération	37/40	<p>Lors des NAO 2022 il a été décidé d'une augmentation de 2% des salaires de base de l'ensemble des salariés avec un minimum mensuel de 45€ bruts.</p> <p>Le fait d'intégrer un plancher de 45€ entraine que, dès lors que 2% de la rémunération de base est inférieur à 45€, le salarié s'est vu augmenté de 45€ au 01/06/2022. Ceci signifie donc que pour tous les salariés ayant un salaire de base de moins de 2 250€ bruts par mois la hausse a été de plus de 2%.</p> <p>Ce plancher a donc profité aux salaires les moins élevés et donc d'avantage aux femmes qu'aux hommes qui avaient des rémunérations plus faibles en 2021.</p> <p>Une simulation réalisée sur la base des effectifs 2021 avec les salaires de base mensuels de 2022 nous permet d'obtenir la note maximum de 40/40.</p> <p>Néanmoins, le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de cet indicateur en Mars 2023 sera le salaire annuel hors paniers, prime ancienneté, majoration de nuits, heures supplémentaires... et devra tenir compte des absences de plus de 6 mois et des entrées et sorties de personnel. Il nous est donc impossible à ce jour de garantir le 40/40 obtenu dans le cadre de la simulation mais nous sommes confiants dans l'atteinte d'un objectif intermédiaire de 37/40.</p>
Note objectif taux augmentation	35/35	<p>Les hausses individuelles de rémunération sont, chez TSA INOX, décidées au mois de Décembre de chaque année.</p> <p>Dans le cadre des NAO 2022 une enveloppe de 0.5% de la masse salariale a été entérinée et sera distribuée en Décembre 2022.</p> <p>Ces augmentations individuelles sont toujours proposées par le responsable hiérarchique direct et validées par la Direction.</p> <p>Les critères retenus pour décider des augmentations individuelles</p>

		<p>sont multiples mais les éléments de savoir être, motivation individuelle, initiative individuelle et savoirs faire clés sont généralement retenus pour attribuer les augmentations individuelles.</p> <p>La répartition de notre personnel sera à priori et compte tenu des embauches à venir (Septembre 2022 principalement) de 20% de femmes environ ce qui signifie que lors de l'attribution des augmentations individuelles nous devrions accorder des augmentations à au moins 3 femmes voire 4 en fonction du nombre d'hommes qui obtiendront également des augmentations individuelles.</p> <p>Sans présager des augmentations individuelles qui seront accordées en fin d'année 2022, la Direction sera particulièrement attentive aux propositions faites par les managers en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en proportion de leur représentation dans la population globale sans toutefois reléguer au second plan les critères d'attribution énoncés ci-avant.</p>
Note objectif 10 plus hautes rémunération	0/10	<p>Suivant la simulation réalisée sur l'année 2022 compte tenu des embauches et des départs de l'année 2022 et bien qu'une femme devrait faire son entrée dans le top 10 des plus hautes rémunérations dans la société TSA INOX, la note sur cet indicateur restera à 0. Pour obtenir 5 points il faudrait 2 femmes dans le top 10.</p> <p>Il est néanmoins à noter que nous avons cette année embauché une femme sur un poste de technico-commercial itinérant ce qui est rare faute de candidature féminine lors des campagnes de recrutement lancées en 2022 sur les différents postes à pourvoir.</p>
Nombre simulé de salariés entrant dans le calcul	79	
Nombre simulé de femmes	16	