

Index éga pro 73 points sur 100
Indicateur de rémunération 27 points sur 40
Indicateur écart d'augmentation 35 points sur 35
Indicateur retour congé maternité : incalculable
Indicateur des 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10

SENSAS S.A.

25, rue Jean Riedberger
Pont-Tranchefêtu (D. 921)
28630 FONTENAY-SUR-EURE (France)

Tél. Standard : + 33 (0) 2 37 33 44 55

Télécopie : + 33 (0) 2 37 33 44 59

E-mail : contact@sensas.fr

DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE DES SALARIES DE SENSAS SA

Analyse de la situation actuelle à partir de la note obtenue à l'index égalité professionnelle
femmes hommes

Indicateur 1

Tout d'abord, il faut noter que l'entreprise est composée 1/3 de personnel féminin et de 2/3 de personnel masculin.

79 % du personnel féminin occupe des postes d'employées et/ou ouvriers, alors que seulement 47,83 % du personnel masculin est présent dans ces deux catégories.

On constate donc que les hommes au sein de l'entreprise occupent plus de postes à responsabilité que les femmes.

Les mesures correctives adéquates et pertinentes à mettre en place pour remédier à cette situation peuvent concerner l'amélioration des qualifications et l'articulation de la vie privée/vie professionnelle.

Encore qu'il est intéressant de noter ici que 87,50 % des femmes ont plus de 40 ans et donc peu d'enfants en bas âge, nécessitant des aménagements.

Indicateur 2

On peut constater que peu de personnes ont bénéficié d'une augmentation en 2020, seulement 11,89 % de l'effectif de l'entreprise.

Sur cet indicateur, on remarque qu'une seule femme a été augmentée soit environ 3% de l'effectif féminin contre 11 hommes, soit environ 16 % de l'effectif masculin, ce qui fait 5 fois plus.

Il faut donc répartir l'équilibre et prévoir d'augmenter sur les 3 ans à venir davantage de femmes et ainsi gommer progressivement les écarts de rémunération par CSP constaté à l'indicateur 1.

Indicateur 3

Il est incalculable car pas de congé maternité dans l'entreprise cette année.
Nous rappelons toutefois ici, que l'entreprise applique bien au retour du congé maternité, l'augmentation générale si elle a eu lieu durant l'absence ainsi que la moyenne des augmentations individuelles de la catégorie de la salariée.

Indicateur 4

les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise sont exclusivement des hommes .
cela s'explique notamment par 2 critères :

- Les responsabilités et la fonction ;
- Les rémunérations variables.

Définition et mise en œuvre des mesures correctives.

Avant la mise en place de cette DUE sur les mesures correctives à apporter dans le cadre de l'égalité professionnelle, le CSE a été consulté en date du 4 février 2021, il en ressort que les mesures correctives ci-après ont été acceptée à la majorité.

Rappelons qu'au terme du calcul de l'index égalité professionnelle, l'entreprise arrive à un score pour l'année de référence 2020 de 56/100.

Au vu de l'analyse par indicateur, faites ci-dessus, nous décidons donc jusqu'à rétablissement d'un indice supérieur ou égal à 75 et en tout état de cause dans le délai de 3 ans de privilégier :

- Les passerelles entre emplois, pour le personnel féminin qui le souhaiterait, soit par de la formation interne, soit par de la formation externe. Ceci afin de faciliter les promotions et de permette aux femmes d'accéder à des emplois plus qualifiés.
- Les augmentations individuelles du personnel féminin pour gommer les inégalités.

Fait à Fontenay sur Eure,

Le 03/05/2021

Le PDG

Hugues NELLO


BONNET Nathalie



SENSAS S.A.

25, rue Jean Riedberger
Pont-Tranchefêtu (D. 921)
28630 FONTENAY-SUR-EURE (France)

Tél. Standard : + 33 (0) 2 37 33 44 55
Télécopie : + 33 (0) 2 37 33 44 59
E-mail : contact@sensas.fr

PLAN D'ACTION SUR LES OBJECTIFS DE PROGRESSION VISANT A SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ce plan a pour but de pérenniser les acquis de la DUE du 3 mars 2021, de veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle et de traiter les inégalités salariales entre les femmes et les hommes en fixant des objectifs à atteindre.

Indicateur 1 : Ecart de Rémunération

L'entreprise est composée de 1/3 personnel féminin et de 2/3 de personnel masculin.

77 % du personnel féminin occupe des postes d'employées et/ou ouvriers alors que la population masculine occupe des postes plus qualifiés. En effet, 53 % des hommes occupent des postes à responsabilité contre 23 % des femmes.

L'objectif est de permettre aux femmes d'acquérir des compétences supplémentaires pour leur permettre d'accéder à des emplois plus qualifiés et de privilégier l'embauche des hommes sur des emplois peu qualifiés afin de rétablir un équilibre.

D'autre part, à niveau égal il faut que les femmes bénéficient d'une rémunération équivalente aux hommes.

Concernant les 2 premières catégories socioprofessionnelles (employés/ouvriers) nous notons en moyenne un écart de rémunération de 8% en faveur des hommes et pour les 2 dernières catégories socioprofessionnelles

(techniciens et agents de maîtrise/ingénieurs cadres) il ressort un écart de rémunération moyen de 26,20 % en faveur des hommes.

L'objectif est de gommer progressivement ces écarts.

Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentation individuelle

L'objectif est de continuer à augmenter proportionnellement plus de femmes que d'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 perçue 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 les 10 plus hautes rémunérations sont les femmes, puisqu'il n'y a dans cette catégorie que des hommes.

L'entreprise s'engage à faire entrer une femme dans les plus hautes rémunération courant 2023.

Fait à Fontenay sur Eure,
Le 12 avril 2022
Hugues NELLO
PDG

