

**DECISION UNILATERALE PORTANT SUR
LE PLAN D’ACTIONS POUR REDUIRE LES INEGALITES ENTRE LES HOMMES ET
LES FEMMES SUITE AU RESULTAT DE L’INDEX AU TITRE DE L’EXERCICE 2021**

APRES AVOIR RAPPELE CE QUI SUIIT :

Chaque année au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises d’au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l’Index de l’égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu’à la publication des résultats de l’année suivante. Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu’à l’inspection du travail (Dreets).

Pour SANDERS Bretagne, l’Index sur **100 points**, est composé de 5 indicateurs :

- L’écart de rémunération femmes-hommes,
- L’écart de répartition des augmentations individuelles,
- L’écart de répartition des promotions,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Pour les années précédentes, les scores étaient de :

- Au titre de 2019 => Note de 75/100
- Au titre de 2020 => Note de 83/100

Au titre de l’année 2021, l’entreprise a obtenu un score de 64 points sur 100.

Ci-dessous le détail par critères des résultats de l’Index au titre de l’année 2021 :

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Points Obtenus	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de remuneration (en %)	1	29	40
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	1	5	20
3- Ecart de promotions (en points de %)	1	15	15
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	10
INDEX (sur 100 points)		64	100

À compter de 2022 et en cas d’Index inférieur à 75 points, les entreprises disposent jusqu’au 1^{er} septembre 2022 pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

COMPTE TENU DU RESULTAT DE L'INDEX SANDERS Bretagne AU TITRE DE 2021, IL A ETE DECIDE CE QUI SUIT :

Pour l'année 2021, l'entreprise a obtenu la note de 64/100 à son index. Par conséquent des objectifs de correction doivent être fixés par cette décision unilatérale pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Il s'agit des indicateurs suivants : écart de rémunération ; écart d'augmentations individuelles ; nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunération.

➤ **Objectif de correction pour l'indicateur « écart de rémunération » :**

Le nombre de point obtenus par l'entreprise à cet indicateur est de 29/40 en 2021.

De l'analyse de cet indicateur, il est constaté des différences plus importantes entre les hommes et les femmes sur les catégories suivantes :

- Catégorie TAM, un écart est constaté en faveur des hommes sur la tranche d'âge « 40 à 49 ans » ;
- Catégorie CADRES, un écart est constaté en faveur des hommes sur les tranches d'âge « 30 à 39 ans » et « 40 à 49 ans ».

En conséquence pour corriger cet indicateur et atteindre la note minimale de 33/40 pour l'index 2022. Une attention particulière sera apportée à ces catégories et l'entreprise prend donc en compte un objectif de suppression de tous écarts de rémunération injustifiés entre les hommes et les femmes, pour un même niveau de responsabilité, de compétences et de résultats.

Pour résorber le différentiel de salaire entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, l'analyse du niveau de la rémunération des collaborateurs par service, par métier en intégrant la notion d'expérience sera faite avant la fin du mois de octobre 2022.

Cette analyse sera renouvelée avec les managers lors de la préparation des entretiens annuels.

Une attention particulière dans la décision d'octroi d'une revalorisation individuelle pour ces personnes sera apportée lors de la prochaine campagne de revalorisation individuelle.

➤ **Objectif de correction pour l'indicateur « écart d'augmentations individuelles » :**

Le nombre de point obtenus par l'entreprise à cet indicateur est de 5/20 en 2021.

De l'analyse de cet indicateur, il en ressort les éléments suivants.

L'écart majeur se situe au niveau du statut « Agent de maîtrise » et s'explique par 2 raisons principales :

- En 2021 et compte tenu de la tension sur les postes liés à la maintenance, il avait été pris pour décision avec le responsable industriel d'appliquer une augmentation individuelle à plusieurs collaborateurs effectuant ce métier.

A date, aucune femme n'exerce la fonction « technicien de maintenance » au sein de l'entreprise.

- En 2021 et compte tenu de la tension sur le marché au niveau du recrutement au niveau des commerciaux en milieu agricole, il a été accordé une attention particulière à la rémunération des collaborateurs exerçant la fonction « Commercial ».

A date, aucune femme n'exerce la fonction de « Commerciale » au sein de l'entreprise.

50% des augmentations individuelles appliquées au public « Agent de maîtrise homme » correspondent à ces 2 fonctions qui ne sont pas occupées par des femmes aujourd'hui.

Si nous ne tenions pas compte de l'augmentation pour ces personnes, l'indicateur « écart taux rémunération H/F » serait inversé et en conséquence plus favorable pour les femmes que pour les hommes.

Le résultat global, toutes catégories confondues, montre un taux d'augmentation au sein de l'entreprise proportionnellement plus important chez les femmes (27,80%) que chez les hommes (23,90%).

Ainsi, l'objectif de correction est d'atteindre la note de 20/20 pour l'index 2022. Pour cela avant chaque période d'augmentation individuelle, il sera rappelé lors des rendez-vous de préparation des entretiens individuels entre le manager et le R.R.H. les obligations légales en matière d'égalité salariale. Les critères de comparaison seront la fonction, les compétences du salarié, l'âge et l'ancienneté de ce dernier afin de pouvoir comparer des éléments identiques.

➤ **Objectif de correction pour l'indicateur « nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations » :**

Le nombre de point obtenus par l'entreprise à cet indicateur est de 0/10 en 2021.

De l'analyse de cet indicateur, la population féminine est sous représentée dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise (9 hommes, 1 femme).

Ainsi pour corriger cet indicateur et tendre vers la note de 10/10, l'entreprise s'engage, quand l'opportunité se présentera, à veiller à la représentativité des femmes au sein des 10 plus hautes rémunérations à compétences équivalentes.

Fait à Saint-Gérand, le 31/08/2022

Dominique BRETON
Directeur

