

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**

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	
	Points Obtenus	Points Maximum	Points Obtenus	Points Maximum	Points Obtenus	Points Maximum
Écart de remuneration (en %)	17	40	21	40	19	40
Écart d'augmentation individuelle (en %)	25	35	35	35	15	35
Salarié augmenté au retour d'un congé maternité (en %)	0	15	0	15	15	15
Nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10	0	10	5	10
index (sur 100 points)	42	100	66	100	54	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 maitrise » : des métiers différents composants cette catégorie qui sont difficilement comparables
- Pour la catégorie « Administratif et Technicien » : la diversité des métiers composants cette catégorie.

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. Par ailleurs, nous avons prévu de travailler avec les partenaires sociaux sur les catégories professionnelles afin d'avoir un Index plus proche de la réalité de nos métiers.

Ecart d'augmentation individuelle :

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

Actions correctives :

Nous allons être encore plus vigilant lors des augmentations individuelles 2022 afin de réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

Salarié augmenté au retour du congé maternité :

Pour les salariées en retour de congé maternité il est prévu de faire une augmentation de salaire si cela n'a pas été prévu lors des augmentations générales.

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 à intégrer une personne du sexe sous représenté à compétences et expériences égales si des candidats se présentent.

le 30 août 2022



JOS. MARTIN S.A.
Le Directeur Général