

Mesures Correctives

Index Egalité Femmes / Hommes

Préambule :

Fronius France est une Société Industrielle commercialisant des onduleurs pour panneaux photovoltaïques, des chargeurs de batteries et des générateurs de soudage. Le point commun de ces trois Business Unit est l'Electronique. Fronius France compte 100 salariés. Bien que la gente masculine soit plus attirée par ce secteur d'activité, 33 femmes travaillent au sein de notre entreprise.

Les métiers les plus occupés par les femmes sont liés à l'administration des ventes, aux ressources humaines, à la comptabilité et au marketing. Une minorité de femmes occupe les métiers liés au support clients et à la vente (2/20). Actuellement, nous ne disposons d'aucune femme sur les métiers de techniciens sédentaires et itinérants, expert technique, magasinier/cariste, recherche et développement, alors que ces postes représentent 34% des effectifs.

Enfin, il est vrai qu'actuellement les métiers liés à l'encadrement sont en majeure partie occupés par des hommes (69%). Bien que la Société déplore cette sous-représentativité des femmes, elle communique systématiquement, à l'ensemble du personnel, les postes à pourvoir. Sur 13 postes liés à l'encadrement, 5 ont fait l'objet d'un recrutement (dont 1 femme) et 8 d'une évolution interne (dont 3 femmes).

L'index égalité femmes hommes est 71/100 pour l'année 2021 (année de référence du calcul de l'index) à 71/100 avec :

- 36/40 pour l'indicateur d'écart de rémunération ;
- 35/35 pour l'indicateur d'écart d'augmentations ;
- 0/15 pour l'indicateur représentant le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- 0/10 pour l'indicateur représentant la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Fronius France tient à agir au mieux afin de rectifier les indicateurs à corriger. Vous trouverez ci-dessous nos mesures correctives détaillées.



Indicateur retour de congés maternité :

L'année 2021 a été une année exceptionnelle pour beaucoup d'entreprises. Elle l'a été également pour la Société Fronius France qui, dans ce contexte particulier, a choisi d'octroyer que quelques augmentations individuelles sur la base de critères objectifs. Dans l'hypothèse où une augmentation généralisée des salaires est mise en place, le/la salarié(e) de retour de congé en bénéficie. A la lecture de l'indicateur, la Société a redoublé d'effort pour renforcer l'accompagnement des salarié(e)s au retour de congé maternité, adoption, paternité ou parental afin d'offrir un environnement professionnel en adéquation avec leur vie familiale.

Lors de chaque retour de congé maternité, adoption ou parental (le congé paternité n'est pas concerné ici) le/la salarié(e) est reçu(e) par son supérieur hiérarchique dans le cadre d'un entretien individuel. Jusqu'à présent, il n'y avait pas de date clairement définie pour cet entretien professionnel, si ce n'est le fait que cet entretien obligatoire avait obligatoirement lieu. Sa mise en œuvre variait donc d'un manager à un autre.

Dorénavant, une véritable procédure de suivi en cas de retour de congé a été mise en place par Fronius France afin de veiller à la réintégration professionnelle la plus adaptée pour l'ensemble des salarié(e)s concerné(e)s.

Cet entretien professionnel devra donc, sauf circonstance exceptionnelle empêchant sa réalisation, avoir lieu dans les 48h du retour de congé du/de la salarié(e) et suivra une trame spécifique mise à disposition (Trame vierge entretien retour après absence).

En fonction des salariés, du poste occupé et de la durée du congé, un suivi plus régulier peut être nécessaire et demandé par les deux parties. Jusqu'à présent, les parties étaient autonomes dans la détermination des points réguliers et avaient à leur disposition la trame vierge suivi d'un salarié. Nous mettons dorénavant en place un calendrier d'entretien en fonction de la durée du congé :

- Pour un congé paternité : Un entretien de suivi du salarié aura lieu pour toute absence de 25 jours consécutifs. Sauf circonstance exceptionnelle empêchant sa réalisation, cet entretien aura lieu dans les 5 jours de la reprise du travail du salarié. D'autres entretiens de suivi pourront être fixés si les parties le jugent utile.
- Pour un congé maternité / adoption : Un entretien sera fixé au terme des deux premiers mois de la reprise (à +/- J+60), en complément de l'entretien professionnel obligatoire intervenant dans les 48h après le retour du/de la salarié(e), dans le but d'échanger sur le ressenti du/de la salarié(e) concernant son retour au poste, ses attentes, les remises à niveau nécessaires pour être à l'aise dans son travail (formation interne/externe sur les outils/procédures), l'articulation vie privée/vie professionnelle, son choix de prévoir un congé parental (temps plein ou temps partiel), la possibilité d'envisager un passage à temps partiel...etc.... D'autres entretiens de suivi pourront être fixés si les parties le jugent utile.
- Pour un congé parental (temps plein ou temps partiel) : Un entretien sera fixé au terme des deux premiers mois de la reprise (à +/- J+60), en complément de l'entretien professionnel obligatoire intervenant dans les 48h après le retour du/de la salarié(e), dans le but d'échanger sur son ressenti concernant son retour au poste, ses attentes, les remises à niveau nécessaires pour être à l'aise dans son travail (formation interne/externe sur les outils/procédures), l'articulation vie privée/vie professionnelle et éventuellement, si les dispositions légales et réglementaires le permettent, son souhait de reprendre un congé parental (temps plein ou temps partiel). D'autres entretiens de suivi pourront être fixés si les parties le jugent utile. En tout état de cause, en cas de congé parental



à temps plein d'une durée d'un an et plus, un second entretien de suivi du/de la salarié(e) sera obligatoire au terme des trois premiers mois de la reprise (à +/- J+90).

Pour chacun des congés concernés, l'accès à la formation est systématiquement abordé lors des entretiens.

En effet, l'entreprise déploiera de la formation interne sur nos outils / nouvelles procédures nécessaires à la personne de retour de congés. Cette dernière pourra évoquer son souhait de suivre une formation externe en lien avec ses missions.

Tout comme l'intégration d'un nouveau collaborateur, un salarié absent depuis un an et plus est accompagné par un tuteur volontaire afin de l'aider à s'orienter à nouveau au sein de l'entreprise. Cette notion de tutorat est valable pendant les trois premiers mois de reprise du travail et sera clôturée par un entretien final entre le tuteur, le/la salarié(e) de retour de congé et les RH durant lequel le questionnaire entretien fin de tutorat sera complété.

Enfin, un(e) salarié(e) de retour de congé bénéficie de l'augmentation généralisée des salaires.

Au-delà du suivi pour les salarié(e)s de retour de congé maternité, adoption, paternité ou parental, la société, soucieuse d'un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salarié(e)s a mis en place certains dispositifs pour satisfaire les salarié(e)s parents comme :

- l'autorisation d'absence dans la limite d'une demi-journée le jour de la rentrée scolaire sans réduction de rémunération ;
- la possibilité pour les salarié(e)s d'effectuer leur formation individuelle (obligatoire ou non obligatoire) en e-learning afin d'éviter tout déplacement pouvant impacter la vie de famille ;
- la possibilité de télétravailler deux jours par semaine. Ces jours ne sont pas fixes. Ils peuvent donc varier en fonction des contraintes familiales et nécessitent la validation préalable du manager.

Fronius France compte continuer à développer cet équilibre en réfléchissant sur :

- la mise en place de mesures soutenant les salariés parents ayant des enfants malades
- Lorsque cela est possible, en fonction des contraintes professionnelles, éviter les réunions de travail impliquant les salariés d'enfants scolarisés en maternelle et primaire sur des créneaux trop tôt ou trop tard : Début des réunions : 09h00 – fin des réunions : 16h30

Indicateur sur la représentation des femmes au sein des 10 plus hautes rémunérations :

Comme spécifié en introduction, le secteur d'activité dans lequel Fronius France opère, est largement représenté par des hommes, cela explique en grande partie pourquoi aucune femme n'est présente dans les 10 plus hautes rémunérations.

Toutefois, l'entreprise tient à agir en renforçant les promotions et les formations (notamment en management) pour permettre aux femmes qui le souhaitent d'évoluer en interne leur permettant ainsi d'avoir des postes avec de plus grandes responsabilités. A juste titre et comme indiqué en introduction, l'entreprise publie systématiquement à l'ensemble du personnel les postes à pourvoir. Les collaborateurs/collaboratrices sont donc libres de postuler sur l'espace qui leur est dédié.



Pendant la phase de recrutement, l'entreprise Fronius France laisse la même opportunité pour les femmes que pour les hommes d'accéder à un emploi. Le sexe d'un candidat n'entrant en aucun cas en compte pendant la phase de recrutement. Les offres d'emplois s'adressent autant aux femmes qu'aux hommes.

La Société a décidé d'effectuer un entretien professionnel par an afin de permettre aux collaborateurs de s'exprimer sur ses ambitions professionnelles à court, moyen et long terme et ainsi permettre à l'entreprise d'adapter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le but de garder ses talents.

Procédure de suivi de ces mesures correctives :

La Société Fronius France souhaite mettre tout en œuvre afin d'améliorer cet index. De ce fait, elle a mis en place une procédure de suivi des mesures correctives :

- Un représentant pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera désigné dans le but d'être l'interlocuteur privilégié pour les personnes concernées mais aussi pour suivre les mesures correctives.
- Les mesures correctives feront l'objet d'une thématique à l'ordre du jour des réunions CSE au moins deux fois par an. Lors de ces réunions, le représentant pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes y sera convié. Ces mesures correctives seront intégrées au plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.