

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 à date 108 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 74/100 pour l'année 2022 (année de référence du calcul de l'index) avec :

- 34/40 pour l'indicateur d'écart de rémunération ;
- 25/35 pour l'indicateur d'écart d'augmentations ;
- 15/15 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 d'écart de rémunération :

La Société Fronius France est composée de deux catégories sociales professionnelles : les employés et les cadres.

La catégorie « Employés » est composée en majorité des métiers suivants : administration des ventes, ressources humaines, comptabilité, marketing, techniciens sédentaires. Comme cité en introduction, ces métiers sont occupés pour la plupart par des femmes (18 femmes et 6 hommes).

La catégorie « Cadres » est composée en majorité des métiers suivants : techniciens itinérants, technico-commerciaux, responsable de service, direction. Ces métiers sont occupés pour la plupart par des hommes (9 femmes et 59 hommes).

Bien que les collaborateurs soient dans la même catégorie sociale professionnelle, ils n'occupent pas le même métier, ce qui génère à tort des écarts de rémunération.

Indicateur d'écart d'augmentation :

En fonction des résultats de l'entreprise, la Société Fronius France distribue, selon le budget, une enveloppe d'augmentation de salaire aux managers en début d'année. Une fois par an, les salaires de tous les employés sont donc révisés.

Les augmentations de salaire sont analysées par le service RH pour vérifier la cohérence au niveau de l'entreprise et distribuées chaque année en avril avec rattrapage depuis janvier.

Le service RH ne peut se positionner sur la pertinence de distribution. Le responsable du service est la meilleure personne qui puisse décider de la distribution de son enveloppe par la proximité qu'il a avec ses équipes.

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 est 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.