

Objectifs de progression

Index égalité Femmes-Hommes

**Année de Référence 2021
(Publication 31/08/2022)**



Index égalité Femmes - Hommes

Partie 1

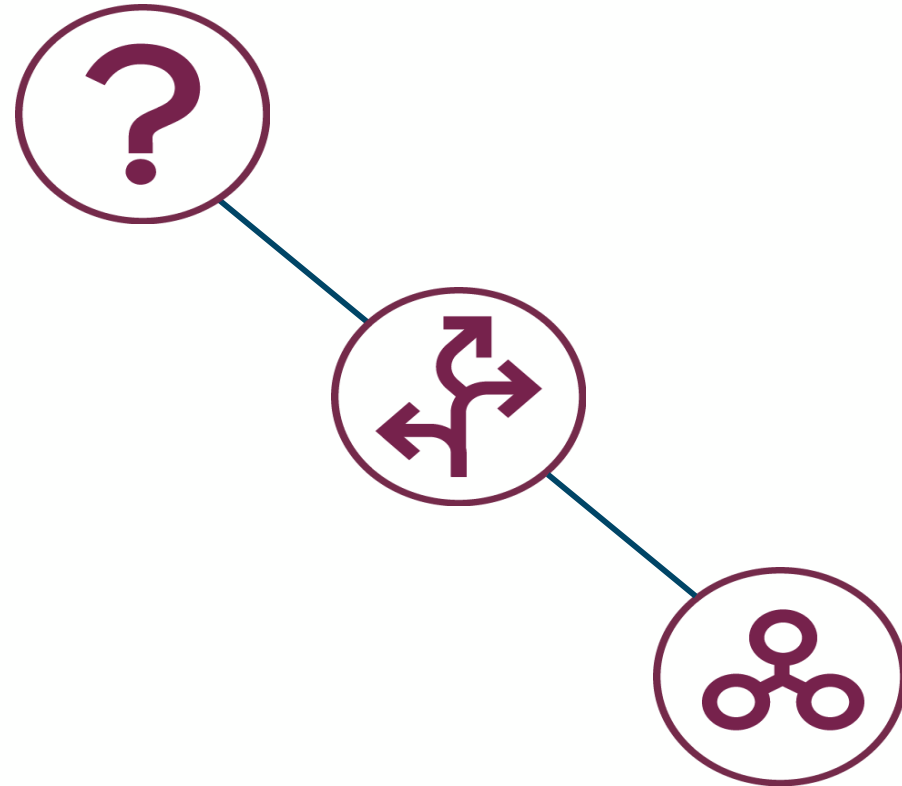
Contexte Légal et Analyse

Partie 2

Nos objectifs de progression

Partie 3

Conclusion





Contexte légal

Depuis le septembre 2019, les entreprises de plus de 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.

L'Index, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs et évolue **à compter de 2022 :**

- En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises ont jusqu'au 1^{er} septembre 2022 pour fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE sous peine de pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.



Notre analyse

Au titre de l'année 2021, notre index s'élevait à 79 sur 100. Nous devons donc définir des objectifs de progression sur les **critères 1 et 5** pour atteindre à minima la note de 85 sur 100.

Critère 1	29/40 points	• Écart de rémunération entre les femmes et les hommes
Critère 2	20/20 points	• Répartition des augmentations individuelles
Critère 3	15/15 points	• Répartition des promotions (changement de niveau de classification)
Critère 4	15/15 points	• Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité
Critère 5	0/10 points	• Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations



Critère 1 : Répartition des écarts de rémunération

						Evolution de la rémunération des femmes +4% sur 3 ans			
CSP	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	Écart pondéré	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	Écart pondéré
		F	H			F	H		
Tech	<30	27 506	31 409	12,43%	0,00%	28.606	31 409	8,92%	0,00%
	30-39	32 489	35 442	8,33%	0,71%	33.788	35 442	4,67%	0,00%
	40-49	34 151	35 701	4,34%	0,00%	35.517	35 701	0,51%	0,00%
	>50	39 085	35 346	-10,58%	0,00%	40.648	35 346	-15,00%	0,00%
Cadres	<30	42 891	44 307	3,20%	0,00%	44.606	44 307	-0,68%	0,00%
	30-39	53 013	61 374	13,62%	1,80%	55.134	61 374	10,17%	1,08%
	40-49	66 578	75 679	12,03%	1,80%	69.241	75 679	8,51%	0,90%
	>50	65 300	100 527	35,04%	3,77%	67.912	100 527	32,44%	3,44%
Ensemble des salariés					8,08%				5,42%

Équivalent en point selon le barème légal :

29/40
points

34/40
points

- Objectif de progression : faire évoluer la rémunération des femmes de + 4% en 3 ans



Critère 5 : Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

	Femmes	Hommes
Ensemble des salariés	2	8

- **Objectif de progression : recruter ou faire évoluer la rémunération de 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunération dans la 3 ans (soit le 31/12/2025)**

5/10 points



Conclusion

Les objectifs de progression étant fixés, notre index égalité Femmes-Hommes devrait atteindre la note de 89 sur 100 à horizons 2025.

Critère 1	34/40 points	• Écart de rémunération entre les femmes et les hommes
Critère 2	20/20 points	• Répartition des augmentations individuelles
Critère 3	15/15 points	• Répartition des promotions (changement de niveau de classification)
Critère 4	15/15 points	• Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité
Critère 5	5/10 points	• Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations
TOTAL	89/100 points	INDEX EGALITE FEMME – HOMME en 2025

Le présent document présenté en CSE en date du 26 août 2022 formalise une décision unilatérale de la Direction.

En parallèle, la Direction s'engage à initier des négociations obligatoires liées à l'égalité professionnelle dans les 6 mois suivant les élections professionnelles qui se tiendront en septembre 2022.

Merci !