



Objectifs de progression relatifs à l'index de l'égalité professionnelle

Année de référence 2022

Contexte légal

Depuis 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 1er 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 2022, **notre index s'élevait à 78 sur 100.**

Critère 1 : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes 38/40 points

Critère 2 : Répartition des augmentations individuelles 25/35 points

Critère 3 : Répartition des promotions (changement de niveau de classification) : 15/15 points

Critère 4 : Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité : 15/15 points

Critère 5 : Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations : 0/10 points

Nous devons donc définir des objectifs de progression **sur les critères 2 et 5** pour atteindre à minima la note de 85 sur 100.

Critère 1 : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 38/40 points

L'analyse des données permet d'identifier que l'écart se situe sur la catégorie des cadres de plus de 40 ans dans laquelle on retrouve à la fois du personnel administratif et des ingénieurs dirigeants.

De part la disparité des profils, l'écart est difficile à résorber. Toutefois, une attention particulière sera portée à cette catégorie lors des prochaines augmentations salariales.

Objectif de progression :

Réduire l'écart de rémunération malgré les différents profils afin d'atteindre 39/40.

Critère 2 : Répartition des augmentations individuelles : 25/35 points

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence	nombre de salariés	Taux d'augmentation
Femmes	15	22	68.2 %
Hommes	64	79	81 %

= points obtenus/ nombre de points maximum : 25/35

Nous constatons que si le nombre de femmes augmentées avait été de 16, la note obtenue aurait été de 35/35, ce qui aurait permis d'atteindre un index total de 88/100.

Objectif de progression :

Veiller à équilibrer le nombre d'augmentations individuelles

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence	nombre de salariés	Taux d'augmentation
Femmes	18	22	81.8%
Hommes	64	79	81 %

Les points obtenus/ nombre de points maximum seraient : 35/35

= index total 88/100

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

	Femmes	Hommes
Ensemble des salariés	0	10

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

	Femmes	Hommes
Ensemble des salariés	2	8

Le nombre de points obtenus serait alors de 10/10

Conclusion

Les objectifs de progression étant fixés, notre index égalité Femmes-Hommes devrait atteindre la note de 88 à 94 sur 100 à horizons 2025

Critère 1	39/40 points	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes
Critère 2	35/35 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	10/10 points	Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations
TOTAL	94/100 points	

Publicité de l'engagement unilatéral de l'employeur et des objectifs fixés

Le présent document présenté en CSE en date du 30/08/2023 formalise une décision unilatérale de la Direction.

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs. Après dépôt du présent document auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

Durée

Le présent dispositif est mis en place pour une durée indéterminée. Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points.

Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

Fait à Paris le 30/08/2023

Brieuc BOUCHER