

[sf≡ir]

Objectifs de progression Index égalité H/F

Année de Référence 2022
(Publication 31/08/2023)



Index égalité F/H



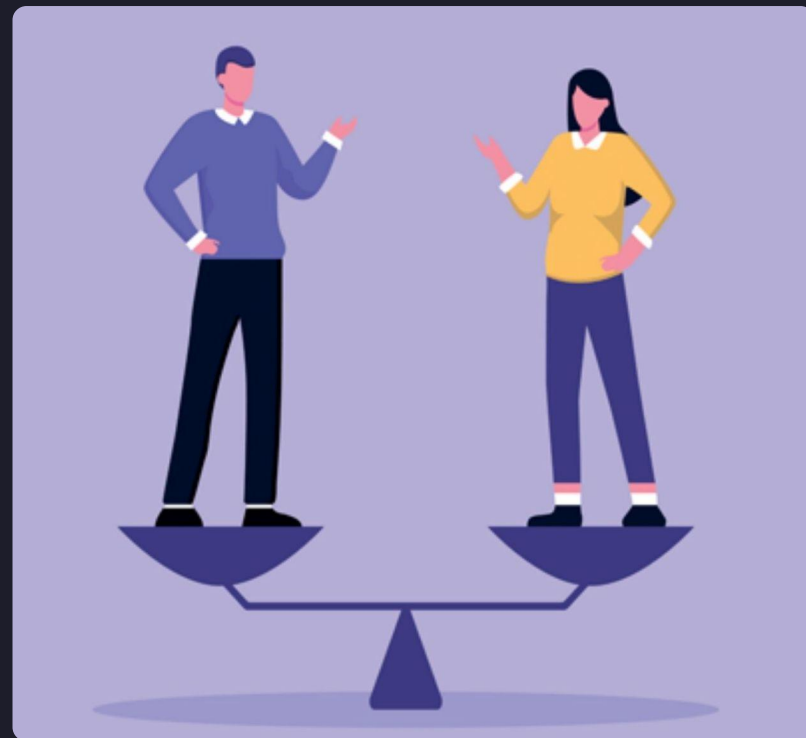
Contexte Légal et Analyse



Nos objectifs de progression



Conclusion



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 1^{er} septembre 2023 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 1^{er} septembre 2023 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 79 sur 100. Nous devons donc définir des objectifs de progression sur les critères 1 - 4 et 5 pour atteindre à minima la note de 85 sur 100.

Critère 1

39/40 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

Critère 4

0/15 points

• Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité

Critère 5

5/10 points

• Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Critère 1 : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif de progression :

L'attribution des augmentations est basée sur 4 indicateurs principaux :

- le nombre d'années d'expérience
- la compétence technique
- la performance liées aux résultats
- le marché du travail

Ces indicateurs constituent des niveaux d'augmentations.

Par cette organisation, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes se réduisent.



Critère 4 : Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité

Objectif de progression :

Une nouvelle organisation du retour de congé maternité a été mise en place :

- journée d'intégration
- Entretien liée au retour du congé de maternité effectué la semaine de ce retour.

Cette nouvelle organisation permettra de garantir le rattrapage salariale s'il y a lieu d'être ou non selon les règles en vigueur.



Critère 5 : femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Objectif de progression :

Les femmes sont moins représentées que les hommes dans le secteur d'activité de l'informatique. Le nombre de femmes dans l'échelle des plus hautes rémunérations est le reflet de la proportion des femmes dans ce secteur.

Un chemin de carrière interne pourra mieux identifier les femmes ayant l'envie et les compétences pour accéder aux postes les mieux rémunérés.



Conclusion

Les objectifs de progression étant fixés, notre index égalité Femmes-Hommes devrait atteindre la note de 94 sur 100 à horizons 2026.

Critère 1

39/40 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

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

Le présent document a été envoyé au CSE le 09/08/2023 et sera à l'ordre du jour de la réunion plénière du 21/09/2023. Ce document formalise une décision unilatérale de la Direction.