

## **Engagement unilatéral de l'employeur**

### **Objectifs de progression des résultats de l'entreprise aux indicateurs de l'Index Egalité Femmes Hommes**

Mutualia Territoires Solidaires, personne morale de droit privé à but non lucratif, régie par le code de la Mutualité, immatriculée au RNM sous le n° 449 571 256, dont le siège social est à Saint Martin d'Hères, 75 avenue Gabriel Péri, représentée par Monsieur David SALAT, en qualité de Directeur général, décide de l'instauration d'objectifs de progression des résultats de l'entreprise aux indicateurs de l'Index Egalité Femmes Hommes, afin de satisfaire ses obligations en la matière.

#### **PREAMBULE**

---

Au préalable, il est précisé que ce texte s'inscrit naturellement dans une démarche d'attention à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, d'ores et déjà existante, au sein de Mutualia Territoires Solidaires.

Il est également rappelé la négociation prévue d'ici fin 2022 d'un nouvel accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Aussi, bien que formalisé dans le cadre d'un engagement unilatéral de l'employeur, ces objectifs seront présentés aux membres du CSE.

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise impose aux entreprises dont le score à l'index égalité femmes hommes est inférieur à 85 points de définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

En 2022 au titre de l'index 2021, Mutualia Territoires Solidaires a obtenu une note globale de 81/100 :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 21 / 40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35 / 35
- Retour de congés maternité : 15 / 15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10 / 10

L'indicateur pour lequel, Mutualia Territoires Solidaires est tenue de prendre des objectifs de progression, est donc le suivant :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 21 / 40

Cet objectif de progression sera diffusé à l'ensemble des salariés et sera affiché avec les résultats de l'index, sur le site internet de l'entreprise.

L'entreprise s'efforcera d'atteindre l'objectif fixé de bonne foi dans le cadre du présent document, notamment en mettant en œuvre les actions qui y sont associées.

Il est entendu cependant que cet objectif n'instaure pas d'engagement de l'entreprise que l'objectif ainsi fixé sera nécessairement atteint.

### **Objectif : Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes**

---

En 2021, l'entreprise a obtenu un score de 21 / 40 points à cet indicateur.

Pour rappel, cet indicateur est calculé comme défini dans le cadre d'un accord avec le CSE par statut (Cadre / Non cadres) et par tranche d'âge (Moins de 30 ans / de 30 ans à 39 ans / de 40 ans à 49 ans / plus de 50 ans).

Un groupe correspond au statut associé à une tranche d'âge (Exemples de groupe : non cadre de moins de 30 ans / cadre de 40 ans à 49 ans)

Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte.

Le total des groupes pris en compte doit représenter 40% de l'effectif total de l'entreprise, sinon l'indicateur est incalculable.

Sur cette base, il convient de souligner que seules les catégories suivantes ont pu être retenues dans le cadre du calcul de cet indicateur :

- Non Cadres de 30 à 39 ans
- Cadres de 40 à 49 ans
- Cadres de + 50 ans

Ces effectifs représentent 51 % de l'effectif de l'entreprise retenu dans le cadre du calcul de l'index.

L'Entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter son résultat à cet indicateur de l'index afin d'atteindre dès que possible un score supérieur à 25.

A cet effet, l'entreprise s'engage à :

- Veiller à l'égalité de rémunération à l'embauche
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise



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

---

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.

Enfin, ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

## **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 Saint Martin d'Hères, le 29 Juillet 2022

David SALAT

Directeur Général

