

Engagement unilatéral de l'employeur

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

L'Union Mutualiste de Groupe Mutualia, personne morale de droit privé à but non lucratif, régie par le code de la Mutualité, immatriculée au registre SIRENE sous le n° 823 416 359, dont le siège social est à Bobigny (93) - Luminem – 19 rue de Paris, représentée par Monsieur Alain PLOUZENNEC, en qualité de Directeur général, décide de l'instauration d'objectifs de progression des résultats aux indicateurs de l'Index Egalité Femmes Hommes, afin de satisfaire ses obligations en la matière.

PREAMBULE

Il est rappelé :

- que le présent engagement unilatéral s'inscrit en cohérence de la démarche d'attention à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, d'ores et déjà existante, au sein de l'Union Mutualiste de Groupe Mutualia.
- qu'un nouvel accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est actuellement en cours de négociation.

Aussi, bien que formalisé dans le cadre d'un engagement unilatéral de l'employeur, ces objectifs de progression s'inscrivent dans une démarche de concertation, en la matière, avec les membres titulaires du CSE qui ont émis un avis favorable lors de leur consultation le 30/08/2022.

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, l'Union Mutualiste de Groupe Mutualia a obtenu une note globale de 82/100, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 27 / 40 ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35 / 35 ;
- Retour de congés maternité : 15 / 15 ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5 / 10.

Les indicateurs pour lesquels l'Union Mutualiste de Groupe Mutualia est tenue de prendre des objectifs de progression sont donc les suivants :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 27 / 40 ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5 / 10.

Ces objectifs de progression seront diffusés à l'ensemble des salariés et seront affichés avec les résultats de l'index, sur le site internet de l'entreprise.

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées. Il est toutefois précisé que le présent document ne crée pas, à la charge de l'entreprise, d'engagement de voir ces objectifs être nécessairement atteints.

Objectif 1 : Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes

En 2021, l'entreprise a obtenu un score de 27 / 40 points à cet indicateur.

Pour rappel, cet indicateur est calculé par catégories sociales professionnelles (CSP) (Cadre / Agent de maîtrise / Employé / Ouvrier) 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 à une CSP associée à une tranche d'âge (Exemples de groupe : Employé de moins de 30 ans / Ouvrier 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, compte tenu de la structure de la population salariée de l'Union Mutualiste de Groupe Mutualia, seules les catégories suivantes ont pu être retenues dans le cadre du calcul de cet indicateur :

- Ingénieur et cadres de 30 à 39 ans
- Ingénieur et cadres de 40 à 49 ans

Ces effectifs représentent 40 % 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.

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

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise ;

Objectif 2 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

En 2021, l'entreprise a obtenu un score de 5 / 10 points à cet indicateur.

Pour rappel, il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations. Les salaires pris en compte sont les mêmes que pour l'indicateur « Ecart de Rémunération entre les hommes et les femmes ».

Le nombre de points attribués se calcule en fonction du nombre de salariés du sexe sous représenté (0 point de 0 à 1 salarié, 5 points de 2 à 3 salariés, 10 points de 4 à 5 salariés).

L'entreprise comptait dans le cadre de cet indicateur de l'index 3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (2 en 2020).

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous représenté à cet indicateur de l'index.

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

- Veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de direction
- Veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction

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 Bobigny, le 30 août 2022

Alain PLOUZENNEC

Directeur Général