

1. Préambule

En 2022, Après calcul de l'index d'égalité professionnelle, Arpège avait obtenu la note très honorable de 98/100. Malheureusement, en 2023, l'index a chuté à 78/100. Pourquoi ?

Dans ce document, nous allons donc analyser les indicateurs sur lesquels la note maximale n'a pas été obtenue et définir les objectifs de progression pour chacun d'entre eux.

2. Présentation de l'index d'égalité professionnelle 2023

Sur les 5 indicateurs calculables, 3 n'ont pas obtenu la note maximale :

- L'écart de rémunération : **38/40** avec un **écart constaté en faveur des femmes**
- L'écart d'augmentation : **5/20** avec un **écart d'augmentations constaté en faveur des femmes**
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5/10** avec les **femmes sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés**.

3. Objectif de progression global

Pour donner suite à ce constat, la Direction d'Arpège souhaite réduire les écarts sur chacun de ces indicateurs. En cas d'Index inférieur à 85 points, il est en effet obligatoire de fixer et publier ces objectifs de progression pour atteindre à minima 85 points au titre de l'année 2024.

4. Objectifs de progression par indicateur

4.1 L'écart de rémunération : 38/40

Les écarts de rémunération constatés après application du seuil de pertinence concernent :

- Ecarts en faveur des hommes : les profils TAM entre 40 et 49 ans, les profils TAM de 50 ans et plus, les profils cadre entre 30 et 39 ans ;
- Ecart en faveur des femmes : les cadres de +50 ans.

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter son résultat à cet indicateur de l'index et d'atteindre 39/40 d'ici 2024. 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.

4.2 L'écart d'augmentations : 5/20

Seuls 77,8% des hommes TAM ont été augmentés en 2023, contre 93,2% des femmes TAM.

Cet écart s'explique par l'application de la politique de rémunération, notamment la règle qui consiste à ne pas rendre éligible aux augmentations de janvier 2023 les salariés ayant rejoint l'entreprise ou bénéficié d'une augmentation (liée ou non à une promotion) il y a moins de 6 mois.

Afin de réduire cet écart, l'entreprise se fixe les objectifs suivants afin d'atteindre une note d'au moins 15/20 en 2024 :

- Assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles ;
- Lors de chaque révision salariale périodique, seront comparés la part des femmes et la part des hommes bénéficiant d'une augmentation, en s'efforçant de veiller à une cohérence.

4.3 Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Seules 2 femmes sont représentées parmi les 10 plus hautes rémunérations. L'objectif de l'entreprise est d'atteindre le score maximum de 10/10 en 2025. Pour cela, elle se fixe comme objectifs :

- 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.

5. Durée de la décision unilatérale

Le présent dispositif est mis en place pour une durée indéterminée.

Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera 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.

6. Publicité de la présente décision unilatérale

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.

Conformément à l'article 3 du décret N°2022-243 du 25 février 2022, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise sur la même page que le résultat de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023.

Les objectifs de progression seront également soumis à la consultation du Comité social et économique et mis à disposition du CSE via à la BDESE.

Fait à St Sébastien sur Loire ;

Le 20/02/2024

Cécile BERTHELEME