

Depuis les nouvelles obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à compter de 2022, le Gouvernement a fait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes l'une de ses principales priorités et a mis en place, à travers l'Index de l'égalité professionnelle, une obligation de transparence pour les entreprises sur les écarts de rémunération injustifiés.

L'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer cette obligation à travers les mesures suivantes :

- ▶ Dès lors que l'Index est inférieur à 85 points, l'entreprise doit fixer, par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'Index et les publier.
- ▶ Si, de plus, l'Index est inférieur à 75 points, l'entreprise doit publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale. A titre transitoire pour l'année 2022, les entreprises concernées ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour répondre à ces obligations.

Objectifs de progression :

Indicateur 1 - Ecart de rémunération

1. Objectif de progression

Le Cetim Grand Est ayant obtenu 33 points sur 40 sur l'indicateur relatif à l'écart de rémunération, la Direction souhaite poursuivre les actions engagées visant à garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

2. Propositions d'actions

Afin de s'assurer de l'atteinte de cet objectif de progression, plusieurs actions seront mises en place :

- ▶ Veiller à garantir dans la politique de rémunération un niveau de salaire équivalent entre les femmes et les hommes à poste et à responsabilités confiées, à niveau d'expérience et de compétences identiques,
- ▶ Veiller à garantir une rémunération entre les femmes et les hommes égale à l'embauche pour les jeunes diplômés en fonction du poste,
- ▶ Sensibiliser le management sur l'égalité de traitement salarial,
- ▶ Garantir des volumes d'augmentations équivalents entre les femmes et les hommes par catégorie.

Indicateur 2 – Ecart d'augmentations individuelles

1. Objectif de progression

Le Cetim Grand Est ayant obtenu 25 points sur 35 sur l'indicateur relatif à l'écart d'augmentations individuelles, la Direction sera particulièrement attentive aux propositions faites par les managers en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en proportion de leur représentation dans la population globale sans toutefois reléguer au second plan les critères d'attribution habituelles. Les critères retenus pour décider des augmentations individuelles sont multiples mais les éléments de savoir être, motivation et initiative individuelle et savoirs faire clés sont généralement retenus pour attribuer les augmentations individuelles.

2. Propositions d'actions

Afin de s'assurer de l'atteinte de cet objectif de progression, plusieurs actions seront mises en place :

- ▶ Veiller à accorder des augmentations aux hommes et aux femmes en respectant la proportion de leur représentation dans la population globale,
- ▶ Sensibiliser le manager sur l'importance d'une juste répartition des augmentations individuelles, qui récompensent l'engagement des collaborateurs, leur performance, leur mérite et leur investissement.

Indicateur 3 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité

1. Objectif de progression

Le Cetim Grand Est ayant obtenu 15 points sur 15 sur l'indicateur relatif au pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité, la Direction poursuit les actions mis en place.

Indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

1 Objectif de progression

Le Cetim Grand Est ayant obtenu 5 points sur 10 sur l'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, la Direction s'engage à ne mettre aucun critère discriminant lié au genre pour l'accès à une fonction managériale ou d'encadrement.

2. Propositions d'actions

Afin de s'assurer de l'atteinte de cet objectif de progression, plusieurs actions seront mises en place :

- ▶ Assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.
- ▶ Valoriser l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux postes à responsabilités.

Par ailleurs, Cetim Grand Est s'engage à promouvoir la parité hommes/femmes dans le cadre de la démarche RSE mise en place fin 2021.

Nous nous engageons donc à :

- ▶ Promouvoir la diversité et lutter contre toute forme de discrimination (à l'embauche, rémunération et évolution professionnelle) ;
- ▶ Promouvoir la parité hommes/femmes ;
- ▶ Faire progresser la mixité des équipes ;
- ▶ Favoriser un meilleur développement de la carrière des femmes ;
- ▶ Sensibiliser les collaborateurs sur la mixité.

Pour nous, le bien-être de nos collaborateurs est primordial.