

INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES OBJECTIFS DE PROGRESSION 2025

PREAMBULE

Créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'index égalité professionnelle, qui permet aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en exergue les axes de progression sur lesquels agir lorsque ces disparités sont injustifiées, a été renforcé par la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021.

Il découle de cet index égalité professionnelle une note globale sur 100 points (plus la note est proche de 100, plus l'entreprise est « vertueuse » en matière d'égalité professionnelle). La note globale sur 100 points se calcule par l'agrégation de différents critères dont la pondération est la suivante (pour les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 250 salariés) :

- Ecart de rémunération (sur 40 points) ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles (sur 35 points) ;
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (sur 15 points) ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (sur 10 points).

Il résulte des nouveaux articles L.1142-9-1 et D.1142-6-1 du Code du travail que lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs de l'index se situent en-deçà de 85 points sur 100 possibles, l'employeur a l'obligation de fixer et de publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Conformément aux dispositions du Code du travail, ces objectifs de progression seront publiés sur le site internet de PREREQUIS, sur la même page que le niveau de résultat global et que le résultat obtenu au titre de chaque indicateur de l'index égalité professionnelle 2024. Une fois publiés, ces objectifs de

progression demeureront consultables jusqu'à ce que la PREREQUIS obtienne une note globale au moins égale à 85 points au titre du(des) prochain(s) index égalité professionnelle.

PREREQUIS s'est toujours engagée dans le respect d'une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects du travail.

La parité professionnelle et la lutte contre toutes formes de discrimination, tant à l'embauche que tout au long du parcours professionnel, sont une priorité forte PREREQUIS.

Ainsi, en 2024, PREREQUIS avait obtenu une note globale décomposée comme suit :

1 : Ecart de rémunération	36 / 40
2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles	35 / 35
3 : Retour de congé maternité	Non calculable / 15
4 : Dix plus hautes rémunérations	0 / 10

Total de 71 / 85 soit 84 / 100

Actuellement, les critères 1 et 4 ne permettent pas d'atteindre la note de 85/100.

C'est dans ce cadre que l'entreprise doit définir des objectifs de progression pour ces deux critères.

CRITERE 1 : Répartition des écarts de rémunération

Situation actuelle : 36 / 40

Objectif de progression :

L'égalité salariale est une constituante essentielle de toute politique visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. PREREQUIS est conscient de la marge de progression existante en matière d'égalité salariale même si la note de 29 / 40 obtenue en 2023 s'est améliorée.

Sur les 2 prochaines années, l'objectif est de progresser afin d'atteindre la note de 38/40.

Afin d'atteindre cet objectif, PREREQUIS 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.
- Se doter des outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées lors de la campagne annuelle d'augmentations individuelles

CRITERE 4 : Dix plus hautes rémunérations

Situation actuelle : 0 / 10

Objectif de progression :

Le nombre de collaborateurs pris en compte reste modeste 86 en 2024 et 78 en 2023.

Les calculs effectués sur la base d'un nombre de salariés réduit est fortement impacté par les départs ou les arrivées. L'année 2024 a vu le départ de 2 femmes comptant parmi les 10 plus hautes rémunérations. Le nombre de points affectés à ce critère est passé de 5 en 2023 à 0 en 2024.

Sur les 2 prochaines années, l'objectif est de progresser afin d'atteindre une note supérieure à 5 / 10.

Afin d'atteindre cet objectif, PREREQUIS s'engage à :

- Analyser les écarts dans les dix plus hautes rémunérations par une évaluation précise en identifiant les écarts entre hommes et femmes.
- Mettre en place des mesures correctives par un réajustement des salaires des femmes occupant des postes similaires à ceux des hommes dans les dix plus hauts salaires, pour éliminer les disparités non justifiées par des critères objectifs (ancienneté, performance, compétences).
- Adopter une politique de rémunération transparente, en s'assurant que les critères de rémunération sont clairs et transparents pour tous, et qu'ils sont appliqués de manière égale aux femmes et aux hommes.
- Favoriser la parité dans les fonctions de direction en mettant en œuvre des politiques de recrutement et de promotion favorisant la parité entre hommes et femmes dans les fonctions de direction et dans les équipes de leadership. Cela pourrait inclure des objectifs de diversité dans les processus de recrutement et de promotion.



ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET PUBLICITE

Les présents objectifs de progression entreront en vigueur à compter du 01/03/2025.

Ils sont préalablement soumis à l'information et à la consultation du Comité Social et Economique.

Les objectifs de progression sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente : DREETS.

Lesdits objectifs sont établis pour une durée de douze mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Ils répondent aux règles légales et jurisprudentielles applicables en matière d'établissement, de modification et de dénonciation des décisions et engagements unilatéraux de l'employeur.

Un exemplaire des présents objectifs est tenu à la disposition de l'ensemble des collaborateurs sur l'Intranet de l'entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article R. 2242-2-1 du Code du travail, les présents objectifs seront déposés sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

A Neuilly-sur-Seine, le 28/02/2025

