

**DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR – PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'INDEX SUR
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Préambule

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de calculer chaque année un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'atteindre au minimum la note de 75 points.

Pour rappel, cet index se calcule, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, en additionnant le nombre de points obtenus à partir de 5 indicateurs :

- Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points)
- Indicateur n°2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles (de 0 à 20 points)
- Indicateur n°3 : Ecart de répartition des promotions (de 0 à 15 points)
- Indicateur n°4 : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0 ou 15 points)
- Indicateur n°5 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points)

A défaut d'atteindre ce seuil minimal de 75 points, les entreprises doivent définir des mesures de correction et des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Depuis le décret du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points doivent également fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Pour l'année 2024, au titre de l'année 2023, la Société Delane SI a obtenu la note de 49/100 pour le calcul de son index, soit une note inférieure à 75 points.

C'est dans ce contexte que la direction de la Société met en place le présent plan d'actions, dont les dispositions visent à mettre en œuvre des mesures de correction qui lui permettront d'atteindre au moins 75 points et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société Delane SI.

Ce dernier est conclu en application de l'article L.1142-9-1 du Code du travail, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1 – Champ d’application

Les dispositions du présent plan d’actions sont destinées à s’appliquer à l’ensemble des salariés de la Société Delane SI.

Article 2 – Objet

Au titre de l’année 2023, la Société Delane SI a obtenu, pour chaque indicateur de l’Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les notes suivantes :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 39/40
- Ecart de taux d’augmentations individuelles : 0/20
- Ecart de taux de promotion : 5/15
- Salariés augmenté au retour de congé maternité : 0/15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10
- Soit un total de **49/100**

Il est donc proposé les objectifs de progression suivants pour tendre à l’équilibre concernant les 2 indicateurs pour lesquels la note maximale n’a pas été atteinte :

✓ Objectifs et mesure relatifs au taux d’augmentations individuelles

Delane SI a eu une note de 0/20 pour cet indicateur. Une analyse plus approfondie des données nous permet de constater un écart négatif du taux d’augmentation. En effet, concernant la catégorie socio-professionnelle « ingénieur et cadre », 67,2 % des femmes ont été augmentées contre 55% des hommes. En l’occurrence, la catégorie socio-professionnelle des « employés » a un taux d’augmentation harmonieux entre les hommes et les femmes.

Afin de palier à cela, nous examinerons les critères utilisés pour octroyer les augmentations individuelles, en veillant à ce qu’ils soient objectifs et équitables. Cette analyse nous permettra de détecter d’éventuels biais et d’ajuster nos pratiques en conséquence.

Delane SI informera également les managers sur l’importance de l’équité dans l’attribution des augmentations.

Delane SI est sensible à cet équilibre salarial et effectue un travail de fond sur l’harmonisation des augmentations individuelles. En effet, tous les mois la direction effectue des points de situations sur les augmentations des salariés. Ce travail va être maintenu et approfondi pour les années qui suivent.

Pour l’année 2024, Delane SI se fixe un objectif à **15/20** pour cet indicateur.

✓ **Objectifs et mesures relatifs à l'écart de répartition des promotions**

Delane SI a obtenu la note de 5/15 pour cet indicateur. Nous observerons que le taux de promotions est supérieur chez les femmes, toutes catégories socio-professionnelle confondue, que chez les hommes.

Nous étudierons en détail les processus permettant l'octroi d'une promotion pour identifier tout biais et ainsi nous assurer que les opportunités de promotion sont équitablement accessibles aux hommes et aux femmes. Cette analyse guidera nos actions visant à optimiser ces processus.

Delane SI a déjà mis en place un catalogue de formation à destination des salariés qui leur permet d'acquérir d'avantages de compétence et influencer positivement leur promotion. Nous continuerons dans ce sens en sensibilisant d'avantage les collaborateurs sur ce point.

Pour l'année 2024, Delane SI prévoit une note de **10/15** pour cet indicateur.

✓ **Objectifs et mesures relatifs à l'augmentation des salariés au retour de congé maternité**

Delane SI a eu une note de 0/15 pour cet indicateur. Une analyse plus approfondie des données nous permet d'identifier les écarts et de constater que 4 salariées sur 23 n'ont pas été augmentées au retour de leur congé maternité courant 2023.

Cette information nous amène au constat suivant : l'augmentation des salariées au retour de congé maternité est pratiquée au sein de Delane SI mais certaines augmentations n'ont pas pu se faire.

Delane SI s'engage à mettre en place un plan d'action permettant de généraliser les augmentations des salariés revenant de congé maternité et d'en améliorer le suivi.

Pour cela, Delane SI sensibilisera les managers sur l'importance de l'application de cette augmentation qui permet de garantir une équité salariale.

En instaurant également un suivi régulier des rémunérations des salariés, Delane SI sera pro actif dans cette augmentation. Ce suivi permettra d'être plus vigilant quant à l'application de l'augmentation des salariés au retour d'un congé maternité.

En mettant en place ces actions, l'objectif est d'assurer une rémunération équitable et compétitive pour les salariés à leur retour d'un congé maternité, reconnaître et valoriser leur contribution continue à l'entreprise.

Pour l'année 2024, Delane SI prévoit l'augmentation des salaires de tous les salariés revenant d'un congé maternité nous permettant d'avoir une note de **15/15**.

✓ **Objectifs et mesures relatifs à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Pour rappel, il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations.

En 2023, 3 femmes figurent parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. La parité n'est donc pas établie.

Delane SI se fixe comme objectif d'obtenir une amélioration du nombre de femmes accédant à ces postes, sous réserve que de tels postes deviennent vacants au cours de la période d'application de ce plan.

Pour cela, Delane SI s'engage à sensibiliser les personnes intervenant dans le processus de recrutement, à sa politique en faveur de l'égalité professionnelle dans le cadre de recrutement de personnes pouvant potentiellement se trouver dans les 10 plus hautes rémunérations de la Société.

Afin d'atteindre cet objectif, Delane SI s'assurera, pour chaque poste ouvert, de la présence de candidatures des deux sexes lorsque cela est possible.

Delane SI projette d'adapter les communications sur l'égalité hommes-femmes en incluant des exemples de réussite féminines renforçant la pertinence et l'impact des initiatives.

✓ **Conclusions**

Delane SI est une société de conseil et de service informatique dans le secteur de la banque, finance de marché et assurance. En 2023, l'index sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes implique la mise en place d'un plan d'action nous permettant de nous projeter vers un index 2024 à la hausse.

Delane SI se fixe comme objectif d'atteindre la note globale de **89/100** :

Indicateurs	points obtenus	Objectif de progression	Objectif 2024
1- écart de remuneration (en %)	39		39/40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	0	+15	15/20
3- écarts de promotions (en points de %)	5	+10	10/15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	+15	15/15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	+5	10/10
INDEX (sur 100 points)	49	+45	89



Article 3 – Durée et entrée en vigueur

Le présent plan d'actions est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024. A l'échéance du terme, il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets, sans aucune formalité. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du 1er jour suivant son dépôt.

Article 4 – Dépôt et formalités

Le présent plan d'actions sera déposé sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du ministère du travail et remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Il sera également transmis aux services de l'inspection du travail via le site dédié de télédéclaration « indexEgapro ».

Enfin, il sera publié sur le site internet de la Société (*sur la même page que l'index*) et porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Fait le 29/02/2024 en double exemplaire.

A Boulogne-Billancourt

Pour l'entreprise