



Objectifs de progression sur deux indicateurs de l'index égalité femmes/hommes 2022

Au titre de l'index égalité femmes/hommes, deux indicateurs n'ont pas obtenu la note maximale :

- Le 1^{er} indicateur mesure l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par grade, noté sur 40 points.
La note est de 27 sur 40 points.
- Le 4^e indicateur mesure le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, noté sur 10 points.
La note est de 5 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.

Les objectifs de progression doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle. Aussi, dans le cadre de cette dernière, plusieurs objectifs de progression ont été définis au sein de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'ANCV 2022-2024 en date du 21 janvier 2022.

1. Sur l'indicateur relatif à l'écart de rémunération

1.1 Un objectif de progression et actions dans le domaine de la promotion professionnelle afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- **Mener une politique permettant de tendre vers des taux moyens de promotion des femmes et des hommes**
- **Assurer la promotion des femmes à des postes de responsabilité et d'encadrement**
- **Faciliter le retour de congés maternité, adoption ou parentalité par le suivi d'un entretien professionnel**

1.2 Un objectif de progression et actions dans le domaine de la rémunération effective afin de réduire les écarts entre les rémunérations des femmes et des hommes en situation comparable et veiller à ce que les proportions de femmes et d'hommes augmentés dans le cadre des campagnes d'augmentation individuelles soient proches.

- **Assurer la promotion des formations comme vecteur d'évolution des carrières afin de supprimer l'écart des rémunérations**
- **Réserver une enveloppe dédiée aux mesures d'harmonisation entre les femmes et les hommes**
- **Garantir le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles**
- **Garantir l'égalité de rémunération à l'embauche**

2. Sur l'indicateur relatif au nombre de salariés sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations



- 2.1. Un objectif de progression et actions dans le domaine de l'embauche afin de parvenir à l'égalité dans le recrutement de postes aux plus hautes rémunérations
- **Parvenir à un poids minimal de 40 % par chaque sexe dans les postes en grade V et VI par le recrutement**
 - **Assurer du suivi du principe d'égalité dans le recrutement mené en externe**
- 2.2. Un objectif de progression et actions dans le domaine de la formation professionnelle afin de permettre une égalité dans la formation et permettre l'accès aux postes ayant les plus hautes rémunérations
- **Promouvoir des formations pour permettre l'accès des femmes aux postes ayant les plus hautes rémunérations**