



Objectifs de progression en matière  
d'égalité professionnelle entre les femmes  
et les hommes

2022-2023

<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>I. SUR L'INDICATEUR RELATIF A L'ECART DE REMUNERATION</b>	<b>6</b>
1. Assurer une égalité de rémunération à l'embauche	6
2. Se doter des outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées lors de la campagne annuelle de mesures salariales individuelles	6
3. Garantir le maintien de la rémunération pour les salariés pendant le congé paternité ou le congé maternité	6
<b>II. SUR L'INDICATEUR RELATIF A L'ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES</b>	<b>7</b>
1. Mener une politique générale d'augmentations salariales individuelles	7
2. Assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles	7
<b>III. SUR L'INDICATEUR RELATIF AU POURCENTAGE DE SALARIEES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNEE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGE MATERNITE</b>	<b>7</b>
1. Préserver la progression salariale des femmes à la suite des périodes de congé maternité ou d'adoption	7
2. Faciliter le retour de congé maternité des salariées	8
<b>ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET PUBLICITE</b>	<b>8</b>

## 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 la Caisse, 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 2021. Une fois publiés, ces objectifs de progression demeureront consultables jusqu'à ce que la Caisse obtienne une note globale au moins égale à 85 points au titre du(des) prochain(s) index égalité professionnelle.

La CIBTP – Caisse du Grand Est 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 pour la CIBTP – Caisse du Grand Est.

Ainsi, en 2020, la Caisse avait obtenu une note globale de 79/100, décomposée comme suit :

	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
Ecart de rémunération (en %)	19	40
Ecart d'augmentations d'individuelles (en points de pourcentage ou en nombre équivalent de salariés)	35	35

Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>100</b>

Ainsi, seul l'indicateur relatif à l'écart de rémunération n'obtenait pas la note maximale. Ces chiffres illustrent parfaitement la pleine capacité de la Caisse à obtenir une note globale satisfaisante à l'index égalité professionnelle.

Toutefois, la note globale de la Caisse a connu une diminution au titre de l'index égalité professionnelle de l'année 2021. La Caisse a obtenu une note globale de 68/100, décomposée comme suit :

	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
Ecart de rémunération (en %)	23	40
Ecart d'augmentations d'individuelles (en points de pourcentage ou en nombre équivalent de salariés)	25	35
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	Non concernés	
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>85</b>
<b>Soit un index ramené à</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

La CIBTP – Caisse du Grand Est a tiré plusieurs enseignements des dernières notes obtenues au titre du dernier index égalité professionnelle :

- Bien que la Caisse conserve une marge de progression en matière d'écart de rémunération (1<sup>er</sup> indicateur), celle-ci a gagné quatre points par rapport à l'index égalité professionnelle de l'année antérieure (23/40 en 2021 contre seulement 19/40 en 2020) ;
- La Caisse n'a pas conservé la note maximale en matière d'écart de taux d'augmentations individuels qu'elle avait obtenu au titre de l'index égalité professionnelle de l'année antérieure en perdant dix points (25/35 en 2021 contre 35/35 en 2020) ;

- La Caisse n'a pas conservé non plus la note maximale en matière de pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité qu'elle avait obtenu au titre de l'index égalité professionnelle de l'année antérieure. L'indicateur n'était cette fois pas calculable en raison de l'absence d'un retour de congé maternité au sein de la Caisse durant le précédent exercice.
- La Caisse a conservé la note maximale en matière de nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (15/15 en 2020 comme en 2021).

Par conséquent, les efforts de la Caisse se concentreront sur les indicateurs au titre desquels une marge de progression subsiste.

Par ailleurs, la Caisse a renforcé le contenu de son plan d'action, lequel est joint au présent document.

Des objectifs de progression sont ainsi formulés afin d'améliorer la note de la Caisse concernant chacun des indicateurs suivants :

- **L'écart de rémunération ;**
- **L'écart de taux d'augmentations individuelles.**

## I. SUR L'INDICATEUR RELATIF A L'ECART DE REMUNERATION

L'égalité salariale est une constituante essentielle de toute politique visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La CIBTP – Caisse du Grand Est est consciente de la marge de progression existante en matière d'égalité salariale, notamment pour ses salariés ETAM, des tranches 30-39 ans et 50 ans et + ; seules catégories entrant dans le calcul de l'indicateur et comportant au moins 3 hommes et 3 femmes.

La CIBTP – Caisse du Grand Est s'est fixé plusieurs axes de progression en la matière pour l'exercice 2022-2023.

### 1. Assurer une égalité de rémunération à l'embauche

La CIBTP – Caisse du Grand Est se fixe comme objectif pour le prochain exercice 2022-2023 d'assurer une égalité de rémunération à l'embauche.

Dans cette perspective, la Caisse s'engage à faire sienne la maxime « *à travail égal salaire égal* ».

Ainsi, tout(e) salarié(e) embauché(e) par la Caisse au cours de l'exercice 2022-2023 percevra une rémunération égale à celle perçue par un(e) autre salarié(e) occupant le même poste à diplôme et expérience professionnelle équivalents.

### 2. Se doter des outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées lors de la campagne annuelle de mesures salariales individuelles

La CIBTP – Caisse du Grand Est se fixe comme objectif pour le prochain exercice de mettre en place les indicateurs et les informations nécessaires à la prise en compte de collaborateurs ayant la même ancienneté, pour lesquels un écart de rémunération par rapport à la moyenne de son emploi ou de sa classification a été constaté.

Dans cette perspective, la Caisse s'efforcera après constat des éventuels écarts de rémunérations, à établir une cohérence, dans la mesure du possible.

### 3. Garantir le maintien de la rémunération pour les salariés pendant le congé paternité ou le congé maternité

La CIBTP – Caisse du Grand Est se fixe comme objectif pour le prochain exercice de garantir le maintien de la rémunération pour l'ensemble de ses collaborateurs pendant leur congé de parentalité (congé maternité et congé paternité).

Toutefois, la CIBTP – Caisse du Grand Est, soucieuse d'assurer une égalité de traitement en matière salariale à l'ensemble de ses collaborateurs, s'engage à un maintien de la rémunération des collaborateurs concernés durant l'exercice de leur congé de parentalité, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale.

## II. SUR L'INDICATEUR RELATIF A L'ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Cet indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes ; plus cet écart est grand, moins la note à l'indicateur est élevée.

Compte tenu de la typologie de l'effectif de la Caisse (nombre de femmes / nombres d'hommes), la réduction de l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentation individuelles est compliquée à atteindre.

La Caisse Grand Est, malgré ce désavantage de l'effectif, se fixe les axes suivants :

### 1. Mener une politique générale d'augmentations salariales individuelles

La CIBTP – Caisse du Grand Est se fixe comme objectif de mener une politique d'augmentations salariales individuelles.

Dans cette perspective, afin de réduire l'écart de taux d'augmentations individuelles entre femmes et hommes, la Caisse entend se fixer comme objectif de favoriser des revalorisations salariales pour chaque collaborateur faisant preuve de la compétence technique et de l'implication susvisés, peu important son sexe, son poste ou sa catégorie professionnelle.

Une telle politique permettra à la Caisse de réduire l'écart entre les taux d'augmentations individuelles chez les femmes et les hommes et ainsi de parfaire son score au titre des prochains index égalité professionnelle.

### 2. Assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles

La CIBTP – Caisse du Grand Est se fixe comme objectif d'assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles.

Par conséquent, lors de chaque révision salariale périodique, la Caisse établira la moyenne des augmentations individuelles des femmes et des hommes, en s'efforçant de veiller à une cohérence.

## III. SUR L'INDICATEUR RELATIF AU POURCENTAGE DE SALARIEES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNEE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGE MATERNITE

La CIBTP – Caisse du Grand Est s'est fixé plusieurs axes de progression en la matière pour l'exercice 2022-2023.

### 1. Préserver l'évolution salariale des femmes à la suite des périodes de congé maternité ou d'adoption

Même si elle n'a pas eu de retour de congé maternité durant l'exercice 2020-2021, la CIBTP – Caisse du Grand Est se fixe comme objectif pour le prochain exercice 2022-2023 de préserver l'évolution salariale des femmes à la suite des périodes de congé maternité ou d'adoption.

Par conséquent, les salariées de retour de congé de parentalité ne subiront aucun désavantage dû à leur absence pour congé de parentalité en matière d'évolution salariale par rapport aux autres salarié(e)s de la Caisse.

Par ailleurs, cela s'inscrit dans la droite lignée de l'article L.1225-26 du Code du travail, lequel dispose que « *la rémunération [...] est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise* ».

Il résulte de tout ce qui précède que :

- Au retour de la maternité ou de l'adoption, la rémunération de la salariée sera mise en conformité de la loi ;
- Le congé n'impactera pas le calcul du treizième mois.

## **2. Faciliter le retour de congé maternité des salariées**

La CIBTP – Caisse du Grand Est se fixe comme objectif pour le prochain exercice 2022-2023 de faciliter le retour de congé maternité de ses collaboratrices.

Plus concrètement, la Caisse s'engage à permettre aux salariées absentes pour congé maternité qui le souhaitent, de maintenir le lien avec la Caisse en leur fournissant, sur leur boîte mail personnelle, toutes les informations générales dont sont destinataires les autres salariés.

En outre, la Caisse s'engage à faciliter la gestion de la parentalité de ses collaboratrices de retour de congé maternité, notamment en leur faisant bénéficier d'aménagements destinés à une meilleure conciliation entre gestion de la parentalité et activité professionnelle au sein de la Caisse (ex : mise en œuvre d'aménagements d'horaires en fonction des contraintes personnelles des salariées tout en tenant compte des nécessités de fonctionnement de l'entreprise).

## **ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET PUBLICITE**

Les présents objectifs de progression entreront en vigueur à compter du **1<sup>er</sup> octobre 2022**.

Ils sont préalablement soumis à l'information et à la consultation du Comité social et économique.

Les objectifs de progression sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente, à savoir la DREETS (ex-DIRECCTE) de Nancy.

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.

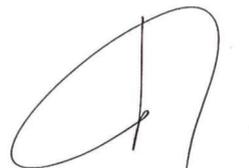
L'ensemble du personnel de la Caisse est destinataire des objectifs de progression par voie électronique. Un exemplaire des présents objectifs est, en outre, tenu à la disposition de l'ensemble du personnel sur les panneaux d'affichage dédiés.

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.

Fait à Nancy, le 27 septembre 2022

**Michel URBAN**

**Directeur Général**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'M' followed by a vertical line and a small flourish.

PJ : Plan d'action unilatéral 2022-2023