

## Décision unilatérale fixant les objectifs de progression de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La MSA POITOU représentée par Monsieur Pierre PIGEON, Directeur Général, met en place unilatéralement des objectifs de progression de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La présente décision s'inscrit dans le cadre des nouvelles exigences légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle issues du décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise prévus par l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

### Article 1. Contexte

En application des dispositions légales, toutes les entreprises ont l'obligation de calculer et publier, chaque année avant le 1er mars, leurs résultats en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en fonction de plusieurs indicateurs et en appliquant un barème.

Ces indicateurs sont répartis de la manière suivante :

- 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 catégorie de postes équivalents.
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes.
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité.
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la MSA POITOU a été calculé et affiché sur le site internet de l'entreprise, puis présenté lors de la réunion du CSE du 4 juillet 2023.

Les résultats globaux pour l'année 2022 sont les suivants :

	Indicateur calculable (&=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
Ecart de rémunération (en %)	1	2,6	37	40	40
Écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,5	10	20	20
Écarts de promotions (en points de %)	1	9,9	5	15	15
Pourcentage de salariés augmentés au retour de congé maternité (%)	1	100	15	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			77		100
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>77</b>		<b>100</b>

Le résultat de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de la MSA POITOU était de 92 sur 100 et de 96 sur 100 pour les années 2020 et 2021.

Depuis plusieurs années la MSA POITOU s'est emparée de la question de l'égalité professionnelle, avec un premier accord local conclu le 8 février 2011 pour une durée indéterminée et à récemment conclu un accord sur les salariées enceintes en leur offrant une réduction de leur temps de travail d'une heure journalière à compter du 6<sup>ème</sup> mois.

De plus, la MSA POITOU cherche à promouvoir de manière égalitaire les hommes et les femmes et a notamment entrepris depuis l'année 2020 une politique volontariste pour permettre aux techniciens et techniciennes d'accéder au niveau supérieur. C'est ainsi que 30 salariés de niveau 2 ont accédé à un niveau d'emploi supérieur (niveau 3 et plus) entre 2020 et 2022 dont 25 femmes.

Que la MSA POITOU par sa politique de recrutement et de promotion souhaite s'inscrire dans une parfaite égalité hommes/femmes tant au niveau des conditions salariales que l'accession sociale.

## Article 2. Objet

En application des dispositions de l'article D. 1142-6-1 du code du travail, des objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, dès lors que le niveau de résultat est inférieur à quatre-vingt-cinq points.

La MSA POITOU est donc concernée pour trois de ces indicateurs :

- L'écart de rémunération
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaires ne correspondant pas à des promotions
- L'écart de taux de promotion

## Article 3. Objectifs de progression

Dans ce cadre, la MSA POITOU s'engage à fixer les objectifs de progression suivants :

- De continuer à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'embauche sur un même poste et lors de promotions professionnelles dans le respect des dispositions conventionnelles ;
- De s'assurer d'une attribution des points d'évolution, prévus par la convention collective du personnel de la Mutualité Sociale Agricole, proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.
- De continuer à une action de promotion en lien avec les compétences et les habiletés proportionnelle à la répartition des hommes et des femmes dans l'entreprise
- La MSA POITOU prendra l'attache d'autres caisses de MSA pour recueillir des bonnes pratiques afin d'améliorer notre approche. Il sera prévu des échanges avec des caisses ayant obtenu un résultat supérieur à 85/100 points

## Article 4. Diffusion et Affichage

Ces objectifs de progression devront être affichés au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre 2023 et portés à la connaissance de tous les salariés de l'entreprise. Ils seront consultables sur le site internet de la MSA POITOU jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à quatre-vingt-cinq points.

Conformément à l'article D. 1142-6-2 du code du travail cette décision unilatérale de l'employeur sera transmise aux services du Ministre chargé du travail selon la procédure prévue au dernier alinéa de l'article D. 1142-5.

Cette décision unilatérale sera également mise à disposition du CSE via la base des données économiques, sociales et environnementales.

Poitiers, le 5 juillet 2023

Pierre PIGEON

Directeur Général  
MSA POITOU