

## Index égalité Femmes/Hommes – Année 2022

Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'**Index de l'égalité professionnelle** permet aux entreprises **de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.**

### 1. Les indicateurs :

L'**Index sur 100 points se calcule à partir de 4 indicateurs** pour les entreprises de moins de 250 salariés :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes,
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles,
3. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
4. Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

### 2. Résultat de l'année 2022 de la FNCA : 84 / 100

|  | indicateur calculable<br>(1=oui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|--|---|------------------------|----------------|--|--|
| <b>1 - écart de rémunération (en %)</b>  | 1                                       | 8,2                    | <b>29</b>      | 40                                       | 40   |
| <b>2 - écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)</b> | 1                                       | 3                      | <b>35</b>      | 35                                       | 35   |
| <b>3 - pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)</b>                      | 1                                       | 100                    | <b>15</b>      | 15                                       | 15   |
| <b>4 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</b>         | 1                                       | 2                      | <b>5</b>       | 10                                       | 10   |
| <b>INDEX (sur 100 points)</b>  |   |                        | <b>84</b>      |  | 100  |

## Index égalité Femmes/Hommes – Année 2022

### 3. Le plan de progression 2023 – 2025 de la FNCA :

Le résultat de l'index 2022 étant inférieur à 85/100, la FNCA a pris un ensemble de mesures visant à réduire dans la durée les disparités de salaires injustifiées :

- En réaffirmant l'importance des dispositifs et processus RH actuellement en vigueur qui favorisent l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes
- En prenant des mesures spécifiques pour nous permettre d'améliorer notre score dans la durée, sur un horizon de temps compatible avec notre situation démographique

| Index FNCA   | Résultats Année 2022           | Actions de progression 2023-2025   |
|--|--------------------------------|--|
| 84   |                                |  |
| 1 : écart de rémunération  | 29/40<br>Objectif 2025 : >= 33 | <p><b>Adaptation de la politique de rémunération :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place un contrôle annuel sur les écarts de salaire entre femmes et hommes, à PCE / compétence / carrières / performance comparables et intégrer le sujet dans les revues de collaborateurs, en prévision des campagnes salariale de fin d'année</li> <li>- Maintenir le principe de benchmark interne systématique préalable à toute proposition salariale pour éclairer la décision</li> </ul> <p><b>Adaptation de la politique de recrutement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'assurer pour tout recrutement de l'existence de candidatures des 2 genres</li> <li>- Viser des short list mixtes pour tous les postes publiés</li> <li>- Au sein d'une short list, à compétences et à potentiel comparables, privilégier les candidatures du genre sous-représenté dans la catégorie concernée</li> </ul> <p>En cas d'impossibilité ou de difficulté notoire, la décision sera formellement motivée et validée par le DRH; un suivi sera réalisé en Comité de Direction Générale.</p> |
| 2 : écart d'augmentation individuelles   | 35/35                          | Maintien de la politique et des processus actuels visant à vérifier, tout au long de la campagne salariale annuelle, le respect d'une équité globale dans les attributions et les niveaux des augmentations individuelles de salaire et les gratifications   |
| 3 : % de salariés augmentés au retour d'un congé maternité                         | 15/15                          | Maintien de la politique et des processus actuels visant à appliquer systématiquement les augmentations de salaires requises en application de l'accord de branche du 2 juin 2015  |
| 4 : nb de salariés du sexes sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 5/10<br>Objectif 2025 : >=5    | <p><b>Adaptation de la politique de recrutement :</b> en ce qui concerne le recrutement de cadres de direction</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'assurer pour tout recrutement de l'existence de candidatures des 2 genres</li> <li>- Viser des short list mixtes pour tous les postes de cadre de direction publiés</li> <li>- Au sein d'une short list, à compétences et à potentiel comparables, privilégier les candidatures du genre sous-représenté dans la catégorie des cadres de direction</li> </ul>  |