

Index égalité Femmes/Hommes – Année 2023

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 2023 de la FNCA : 89 / 100

| | indicateur calculable (1=oui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------|----------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 1 - écart de rémunération (en %) | 1 | 5.3 | 34 | 40 | 40 |
| 2 - écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés) | 1 | 1.3 | 35 | 35 | 35 |
| 3 - pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| 4 - nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 2 | 5 | 10 | 10 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 89 | | 100 |

Index égalité Femmes/Hommes – Année 2023

1. Le plan de progression 2023 – 2025 de la FNCA :

Le résultat de l'index 2022 étant inférieur à 85/100, la FNCA avait pris début 2023 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 améliorer le score dans la durée, sur un horizon de temps compatible avec la situation démographique de la Fédération

Un bilan sur les mesures prises ces 12 derniers mois a été partagé avec le CSE de la FNCA en ce début d'année 2024 : c'est à cette occasion qu'ont été confirmés les axes de travail identifiés il y a un an, notamment dans le domaine du recrutement (viser des short list mixtes à tous les niveaux de responsabilité, systématiser les benchmarks internes de rémunération à l'embauche pour limiter autant que possible les écarts injustifiés)

| | Résultats Année 2022 | Actions de progression 2023-2025 |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Index FNCA | 84 | |
| 1 : écart de rémunération | 29/40 Objectif 2025 : >= 33 | <p>Adaptation de la politique de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - Maintenir le principe de benchmark interne systématique préalable à toute proposition salariale pour éclairer la décision <p>Adaptation de la politique de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer pour tout recrutement de l'existence de candidatures des 2 genres - Viser des short list mixtes pour tous les postes publiés - Au sein d'une short list, à compétences et à potentiel comparables, privilégier les candidatures du genre sous-représenté dans la catégorie concernée <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 Objectif 2025 : >=5 | <p>Adaptation de la politique de recrutement : en ce qui concerne le recrutement de cadres de direction</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer pour tout recrutement de l'existence de candidatures des 2 genres - Viser des short list mixtes pour tous les postes de cadre de direction publiés - 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 |