INDEX EGALITE H/F 2023

OBJECTIFS DE PROGRESSION

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise impose aux entreprises dont le score à l'index égalité femmes hommes est inférieur à 85 points de définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

La MSA de Picardie a obtenu la note de **83** points à l'index calculé en 2024 au titre de l'année 2023. Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

	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 remuneration (en %)	1	1,8	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	7,5	5	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	8,7	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			**83**		**100**
INDEX (sur 100 points)			**83**		**100**

La MSA de Picardie est donc tenue de définir des objectifs de progression pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (38/40) et aux écarts d'augmentations individuelles (5/20).

Ces objectifs de progression seront diffusés à l'ensemble des salariés et seront affichés avec les résultats de l'index, sur le site internet de l'entreprise.

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en oeuvre les actions qui y sont associées. Il est toutefois précisé que le présent document ne crée pas, à la charge de l'entreprise, d'engagement de voir ces objectifs être nécessairement atteints.

Objectifs de progression par indicateur

1.1. Indicateur relatif aux écarts de rémunération

- **Objectif**
  Se rapprocher plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des Hommes.

- **Mesures**

  A cet effet, l'entreprise s'engage à :

  - Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale

  - Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise

Pour mémoire, nous avions obtenu la note de 33/40 sur les années 2021 et 2022. Une évolution de 5 points est constatée en 2023.

1.2. Indicateur relatif aux écarts d'augmentations individuelles

- **Objectif**
  Réduire cet écart et tendre vers la note maximale de 20/20

- **Mesures**

  - Adopter une méthodologie permettant de favoriser la réduction des écarts dans la répartition de l'enveloppe des augmentations individuelles en accordant une attention particulière aux catégories socioprofessionnelles regroupant les effectifs les plus importants

  - Afin de garantir l'égalité d'accès aux augmentations individuelles, la MSA de Picardie sera vigilante à ce que le nombre de femmes et d'hommes augmentés correspondent aux proportions hommes – femmes présentes dans l'entreprise. Ainsi les ratios hommes - femmes seront suivis lors de chaque campagne d'augmentation individuelle.

Pour mémoire, nous avions obtenu la note maximale de 20/20 sur les années 2021 et 2022.

2. Publicité de l'engagement

Le présent document est présenté en CSE du 21 février 2024.

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs. Après dépôt du présent document auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85. Enfin, ces informations seront également mises à la disposition du CSE via la BDES.

3. Durée

Les présents objectifs de progression entreront en vigueur le 1er mars 2024.

Le présent dispositif est mis en place pour une durée indéterminée. Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points. Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Fait à Boves, le 21 février 2024