

**DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR
INSTAURANT LES MESURES CORRECTIVES
DEVANT AMELIORER L'INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES**

Préambule

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 de mettre en évidence les points de progression et d'évolution salarial.

Depuis mars 2019, chaque entreprise d'au moins 250 personnes salariées est tenue de calculer et de publier tous les ans son « Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes », une note de 100 points calculée à partir de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise.

Conformément à l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et au décret n° 2022-243 du 25 février 2022, les entreprises ayant obtenu un Index inférieur à 85 points doivent fixer par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

I – Index obtenus entre 2019 et 2021

Le résultat du calcul de l'index au titre de l'année 2019 de 41 points sur 100 a permis à la société Gaz de Paris de constater que des mesures devaient être mise en œuvre afin de faire progresser l'égalité Femmes – Hommes.

INDEX 2019				
	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur
1- écart de remuneration (en %)	1	23,4	0	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,8	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	incalculable	incalculable	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10
Total des indicateurs calculables			41	100
INDEX (sur 100 points)			41	100

La politique salariale et les différentes actions menées au cours de l'année 2020 par la société Gaz de Paris ont permis d'améliorer la note globale avec l'atteinte 62 points sur 100 en 2020.

INDEX 2020				
	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur
1- écart de remuneration (en %)	1	9,7	27	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,5	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	66,7	0	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10
Total des indicateurs calculables			62	100
INDEX (sur 100 points)			62	100

L'index obtenu en 2020 étant cependant inférieur à 75 points, des mesures de correction ont été mises en place pour permettre d'atteindre au moins 75 points l'année suivante.

Après analyse des résultats et des écarts constatés, 3 mesures correctives prioritaires ont été identifiées et mises en place sur l'année 2021 :

- Réduction de l'écart des rémunérations ;
- Augmentation des salariés en retour de congé maternité ;
- Meilleure répartition des 10 plus hautes rémunérations.

Ces mesures sont décrites dans le Plan d'Actions du 21/06/2021 figurant en annexe de la présente Décision Unilatérale.

L'application des actions correctives a permis de dépasser le seuil de 75 points en 2021 pour atteindre 78 points.

INDEX 2021				
	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur
1- écart de remuneration (en %)	1	11,6	23	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,1	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10
Total des indicateurs calculables			78	100
INDEX (sur 100 points)			78	100

II – Objectifs de progression en 2022

Des objectifs de progressions ont été fixés par indicateur afin d'atteindre un total de 86 points sur 100 au titre de l'année 2022.

OBJECTIFS INDEX 2022

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur
1- écart de rémunération (en %)	1	8	31	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10
Total des indicateurs calculables			86	100
INDEX (sur 100 points)			86	100

III – Plan d'action pour atteindre les objectifs de progression

Les mesures correctives mises en place en 2021 ont permis de réduire les écarts de traitement et d'améliorer l'index de l'année 2021. Ces mesures ont donc été reconduites et les actions menées en 2021 sont renouvelées en 2022.

Pour réduire l'impact des postes féminisés et masculinisés, la société renforce sa politique de recrutement basée sur les conditions de travail et les compétences réelles des candidats. Elle a ainsi défini un processus de recrutement objectif : même quota de femme et d'homme lors des entretiens. En outre, une analyse systématique des rémunérations avant les périodes d'augmentation annuelle et lors de chaque mobilité professionnelle est réalisée.

L'instauration d'un suivi des congés maternité permet de s'assurer de la garantie d'évolution salariale prévue par l'article L.1225-26 du Code du travail et de l'augmentation systématique des salariées en congé maternité.

Concernant la répartition des 10 plus hautes rémunérations, l'évolution des postes occupés par les femmes a été analysée et les salariées identifiées ont été augmentées en mai 2022. Cette démarche a permis de faire passer à 3 le nombre de femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées en 2022. De plus, la répartition entre les hommes et les femmes au sein du Comité de Direction de la société sera améliorée avec l'arrivée d'une femme au poste de Directrice Commerciale en septembre 2022.

L'ensemble de ces mesures devraient permettre à Gaz de Paris d'obtenir un index 86 points en 2022 et d'accroître encore ce résultat dans les années suivantes.

Fait à Levallois-Perret
Le 11/07/2022

Yann EVIN,
Directeur Général


Gaz de Paris
47-53 Rue Raspail
92300 LEVALLOIS-PERRET
RCS Nanterre 510 764 335

Annexe : Plan d'action Egalité Femmes – Hommes du 21/06/2021