

Index égalité femmes - hommes

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.

Cette obligation de transparence s'inscrit donc dans la loi Avenir professionnel du gouvernement et vise avant tout à éradiquer les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail d'ici 2022.

Conformément aux obligations de transparence fixées par la loi, les entreprises de plus de 250 salariés doivent publier cette information pour le 1er mars 2020.

Cet index permet aux entreprises concernées d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes en s'appuyant sur les critères suivants :

- écart de rémunération femmes-hommes ;
- écart de taux d'augmentations individuelles ;
- nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;

L'index permet aux entreprises de plus de 50 salariés d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes en s'appuyant sur 4 indicateurs car l'effectif de l'entreprise est inférieur à 250 salariés :

- écart de rémunération femmes / hommes (40 points) ;
- écart de taux d'augmentations individuelles (35 points) ;
- nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité (15 points) ;
- parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points) ;

1. Résultats des écarts de situations entre les femmes et les hommes

Pour identifier et prévenir l'inégalité entre les femmes et les hommes, la société Gaz de Paris a procédé au calcul de l'index égalité et a obtenu un total de 62 sur 100.

La politique salariale et les différentes actions menées au cours de l'année par la société Gaz de Paris ont permis d'obtenir une note globale de 62 sur 100 en 2020, contre un résultat de 41 sur 100 en 2019, soit une augmentation de plus de 20 points en 1 an.

Cette progression conséquente marque le lancement de l'évolution salariale au sein de la société.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes présente un indicateur de 9.8%, induisant un score de 27 sur 40. Le calcul de l'écart des taux d'augmentations individuelle quant à lui a permis d'obtenir le score maximal de 35 sur 35.

En revanche, les critères d'augmentation des salariés en retour de congé maternité et la répartition des 10 plus hautes rémunérations n'ont pas permis d'obtenir de point.

2. Analyse des écarts constatés

Pour comprendre les résultats obtenus pour le calcul de l'Index 2020, une analyse des écarts constatés a été effectuée. Cette analyse a porté sur les critères n'ayant pas réuni un nombre de point satisfaisant : l'écart des rémunérations, l'augmentation des salariés en retour de congé maternité et la répartition des 10 plus hautes rémunérations.

L'écart de rémunération constaté entre les femmes et les hommes touche d'avantage les cadres entre 40-50 ans et les plus de 50 ans. Ces écarts de rémunération représentent environs 17 000€ pour les 50 ans et plus, et 40 000€ pour les 40-50 ans. Ces écarts montrent une inégalité salariale en faveur des hommes, justifiant le résultat de 27/40 pour le calcul de cet indicateur.

La société Gaz de Paris n'a obtenu aucun point pour les indicateurs d'augmentation des salariés en retour de congé maternité. En effet, une collaboratrice en congé maternité est revenue en poste fin décembre 2020, ne permettant pas à celle-ci de bénéficier de son augmentation avant la fin de l'année. Ainsi, n'ayant pas été augmenté avant le 31 décembre 2020 (retour de la collaboratrice le 22 décembre), aucun point n'a été attribué pour cet indicateur.

Ainsi, si une seule salariée en retour de congé maternité ne perçoit pas d'augmentation alors que des augmentations sont intervenues pendant la période de référence (augmentations générales et/ou individuelles selon les situations), aucun point ne sera accordé à l'entreprise pour ce critère, ce qui lui fait perdre 15 points.

L'indicateur de répartition des 10 plus hautes rémunérations de la société n'a également pas obtenu de point car seul une femme figurait parmi ces effectifs. Cela n'a donc pas permis à Gaz de Paris d'obtenir de point pour cet indicateur (nécessité d'avoir un minimum 3 femmes).

3. Mise en place d'un plan d'action (mesures correctives)

Puisque l'index égalité de la société Gaz de Paris est inférieur à 75 points, des mesures de correction doivent être mises en place pour permettre d'atteindre au moins 75 points dans un délai de trois ans. Ces mesures annuelles sont définies dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur, car l'entreprise n'a ni élus ni délégués syndicaux pour mettre en place une négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle.

Pour rehausser son Index égalité, Gaz de Paris va mettre en place des mesures correctives sur l'année 2021. En effet, des actions vont être mises en place sur les 3 indicateurs qui lui font défaut : l'écart des rémunérations, l'augmentation des salariés en retour de congé maternité, et la répartition des 10 plus hautes rémunérations.

A court terme, afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, une analyse des écarts observés a été réalisée afin de les mesurer et d'identifier leur source. Il a été montré que les métiers occupés par les cadres sont très genrés. En effet, les métiers occupés par les femmes cadres sont moins rémunérés que ceux occupés par les hommes cadres du fait

de la différence des postes occupés. Pour réduire l'impact de ces postes féminisés et masculinisés, la mise en place d'un recrutement non sexué (basés sur les conditions de travail et les compétences réelles des candidats) et construit autour d'un processus de recrutement objectif (même quota de femme et d'homme lors des entretiens), est déjà pratiqué au sein de l'entreprise.

De plus, pour réduire ces écarts, la mise en place d'une enveloppe spécifique de rattrapage salarial est également envisagée mais reste encore à débattre.

A plus long terme, une analyse systématique des rémunérations lors de chaque mobilité professionnelle sera réalisée.

Pour instaurer l'augmentation systématique des salariées en retour de congé maternité, un suivi des congés maternité sera mis en place afin de s'assurer de la garantie d'évolution salariale prévue par l'article L.1225-26 du Code du travail. En effet, nous avons pu identifier la raison pour laquelle la société n'a pas pu obtenir de point pour cet indicateur. Ainsi, un suivi rigoureux des congés maternité sera instauré sur l'année 2021.

Enfin, en ce qui concerne la répartition des 10 plus hautes rémunérations, une évolution des postes occupés par les femmes a été entreprise. Ainsi, après analyse de l'évolution des effectifs anticipés sur l'année 2021, nous avons pu identifier les salariées devant être augmentées lors des augmentations individuelles de mai 2021. Cette démarche a permis de faire passer à 3 le nombre de femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées en 2021. Cette répartition devrait permettre à Gaz de Paris d'obtenir la totalité des points attribué par cet indicateur pour le calcul de l'Index 2021.

Pour conclure, et d'après les prévisions effectuées pour les indicateurs présentés ci-dessus, la société Gaz de Paris devrait pouvoir atteindre le score minimum légal de 75/100 à l'Index égalité femmes/hommes pour l'année 2021. On peut déjà constater l'évolution du score de l'Index obtenu entre 2019 et 2020 (41 points en 2019 contre 62 en 2020). Cette progression marque l'évolution salariale entreprise depuis 1 an et pour l'année à venir au sein de Gaz de Paris.

Fait à Levallois-Perret, le 21/06/2021

Yann EVIN, Directeur Général



GazdeParis
47-53 Rue Raspail
92300 LEVALLOIS-PERRET
RCS Nanterre 510 764 335