

**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 – Progression entre 2019 et 2022

Le calcul effectué la première année a abouti à un index 2019 de 41/100 points qui a permis aux dirigeants de la société Gaz de Paris de constater que des mesures devaient être mises 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

Devant ce constat, la politique salariale a été réajustée pour résorber les écarts et différentes actions ont été menées au cours des années suivantes :

- Féminisation des intitulés de postes.
- Processus de recrutement objectif.
- Promotion interne.
- Adaptation des conditions de travail des femmes enceintes.

- Suivi des congés maternité pour garantir l'égalité de traitement salarial.

Ces actions correctives ont ainsi permis d'améliorer progressivement la note globale pour atteindre un index de 85 points au titre de l'année 2022.

INDEX 2022				
	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	10,77	25	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	4,8	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	4	10	10
Total des indicateurs calculables			85	100
INDEX (sur 100 points)			85	100

Toutefois, malgré l'ensemble de ces démarches favorisant l'égalité, l'index s'est dégradé en 2023 pour atteindre un score de 79 points.

INDEX 2023				
	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	13,5	19	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	4,8	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	4	10	10
Total des indicateurs calculables			79	100
INDEX (sur 100 points)			79	100

II – Objectifs de progression en 2024 et plan d'action

L'analyse des résultats et des écarts constatés fait ressortir un seul axe de progression possible, à savoir la réduction de l'écart des rémunérations.

Sur ce critère, nous avons perdu 6 points principalement en raison du départ de certains collaborateurs et collaboratrices, notamment au sein du comité de direction.

Notre participation à la Matinée « L'égalité professionnelle, un enjeu de société » organisée par la DRIETS d'Ile-de-France le 27 juin 2023 nous a permis de bénéficier du retour d'expérience et du partage des initiatives des représentants et représentantes des entreprises présentes.

Ainsi, en complément aux actions menées jusqu'alors, de nouveaux axes d'amélioration ont été identifiés pour nous permettre de revenir à un index de 85 points au titre de l'année 2024.

objectif INDEX 2024

	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	10,77	25	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	4,8	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	4	10	10
Total des indicateurs calculables			85	100
INDEX (sur 100 points)			85	100

Plan d'action :

- Identification des écarts par catégorie de personnel et tranche d'âge et réajustement de la politique salariale pour résorber ces inégalités.
- Mobilisation des responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles.
- Fixation une enveloppe spécifique de rattrapage, en plus de l'enveloppe allouée pour la négociation annuelle.
- Contrôle de la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions.

L'ensemble de ces mesures ainsi que celles déjà appliquées devraient permettre à Gaz de Paris d'obtenir un index 85 points au titre de l'année 2024 et d'accroître encore ce résultat dans les années suivantes.

Fait à Levallois-Perret
Le 22/02/2024

Yann EVIN,
Directeur Général



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