



Propositions CGT d'indicateurs pour l'accord égalité professionnelle 2024

1 Evolution de carrière

Objectif :

Avoir la même proportion de femmes pour chaque cotation, même les plus élevées, par catégorie socio professionnelle (cadres F11 à I18 ; non cadres A1 à E10), c'est à dire avoir une répartition équilibrée des femmes pour chaque cotation.

Le non-respect de cet objectif se formalise par l'existence de **plafond de verre** qui restreint l'accès des femmes aux cotations les plus élevées.

Exemple : s'il y a 26.78% de femmes cadres, il doit y avoir 26.78% de femmes pour chaque cotation de F11 à I18. On peut appliquer une tolérance de +-1% pour chaque cotation.

Indicateurs :

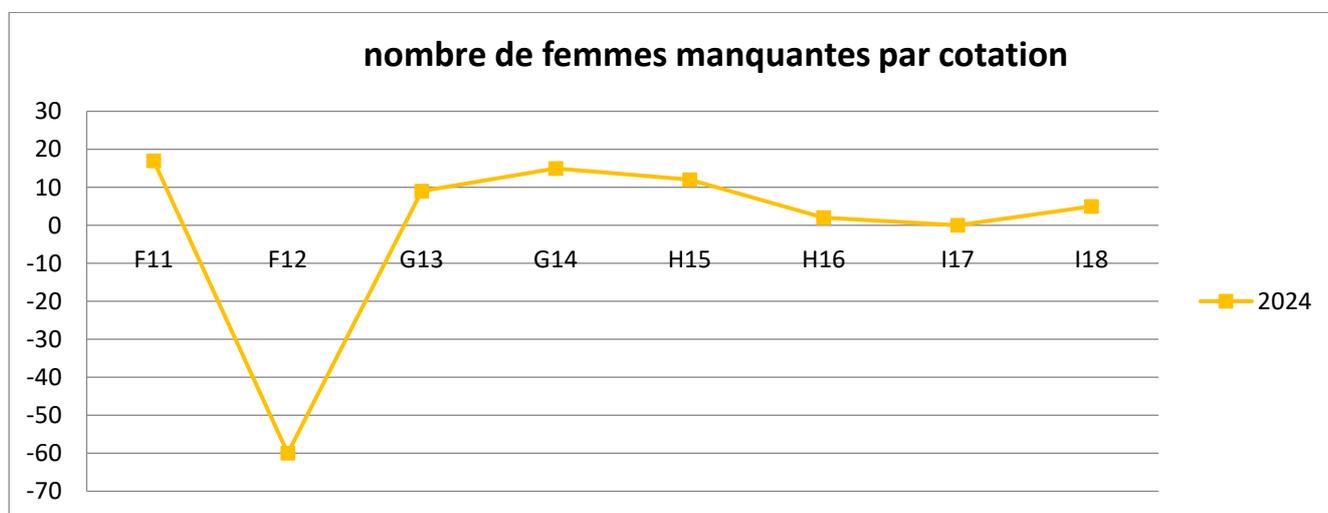
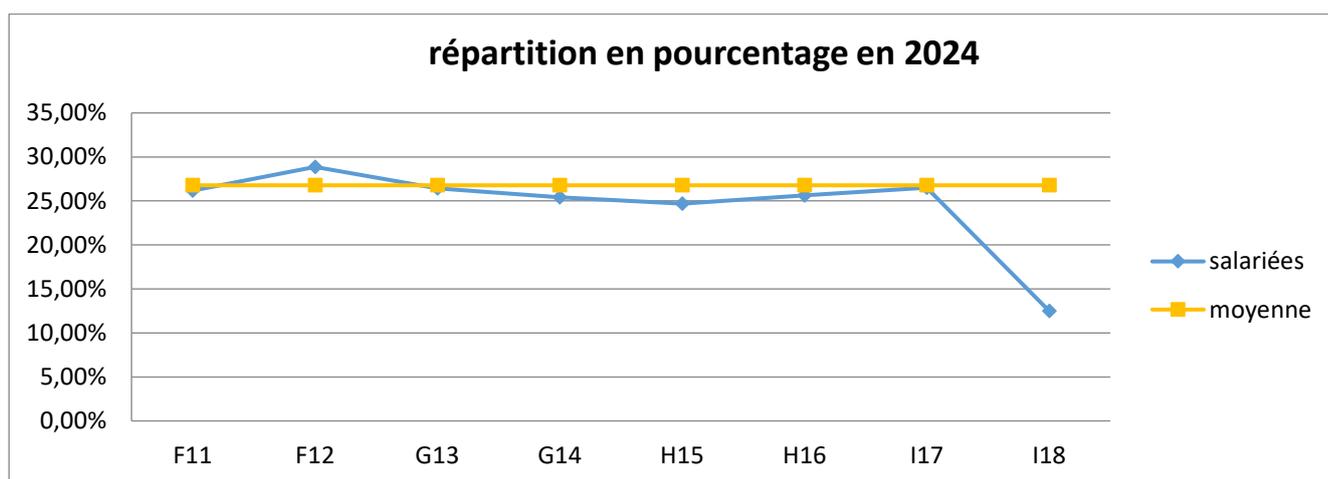
- **Le nombre de femmes manquantes à chaque cotation** pour respecter l'objectif, c'est-à-dire la même proportion de femmes pour chaque cotation.
Cet indicateur permet d'identifier le **plafond de verre**, c'est à dire la cotation la plus élevée à partir de laquelle les femmes sont sous représentées, donc à partir de laquelle le nombre de femmes manquantes devient positif.
- **La somme des femmes manquantes pour toutes les cotations à partir de laquelle les femmes sont sous représentées** (à partir du plafond de verre)
Cet indicateur représente **l'épaisseur du plafond de verre**.
La pertinence de cet indicateur par rapport aux précédents est qu'il est unique.
- **Le cumul des femmes manquantes à chaque cotation**.
Cet indicateur permet de prendre en compte l'impact des changements de cotation nécessaires pour respecter l'objectif (c'est-à-dire avoir une répartition équilibrée des femmes pour chaque cotation).
- **La somme du cumul des femmes manquantes** pour toutes les cotations.
Cet indicateur permet de mesurer l'effort à réaliser pour respecter l'objectif (c'est-à-dire avoir une répartition équilibrée des femmes pour chaque cotation).
Cet indicateur permet de quantifier en euros cet effort en associant une augmentation minimum à chaque changement de cotation, en se référant à la grille du Salaire Minimum Hiérarchique. Ce calcul permet de vérifier si l'enveloppe allouée pour l'égalité professionnelle sur toute la durée de l'accord est suffisante (0.1% de la masse salariale totale par année).
- **L'écart entre le pourcentage de promotions de femmes et le pourcentage de femmes présentes**.
Cet indicateur **d'écart de promotion** permet de vérifier que l'objectif d'une répartition équilibrée des femmes pour chaque cotation est bien dû à des promotions supplémentaires pour les femmes, et pas par exemple à des embauches massives d'hommes aux cotations les plus basses.

L'évolution dans le temps de ces indicateurs doit permettre que à la fin de la durée de l'accord :

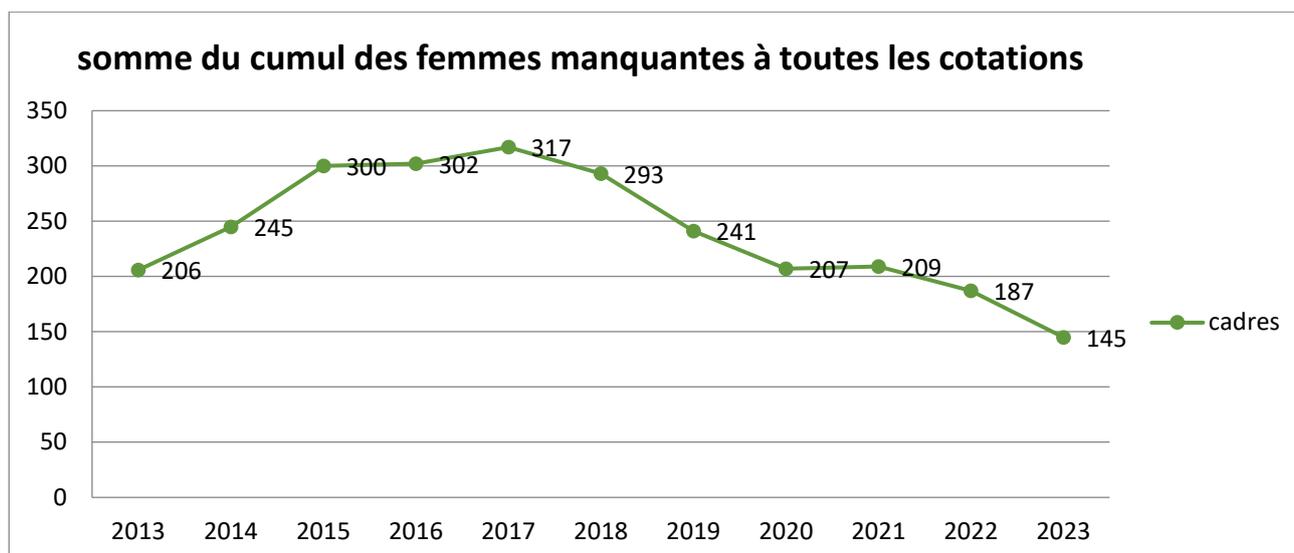
- **La somme des femmes manquantes pour toutes les cotations** passe progressivement à 0.
- **La somme du cumul des femmes manquantes** pour toutes les cotations passe progressivement à 0.

Exemple en partant de la situation lors de la mise en place de la Nouvelle Convention Collective (**données issues du bilan social** de l'expertise de SECAFI de décembre 2023)

Cotation	H	F	total	F si =	Nb femmes manquantes	Epaisseur du plafond de verre	Cumul des femmes manquantes
I18	21	3	24	8	5		5
	87.50%	12.50%		7.68			
I17	61	22	83	22	0		5
	73.49%	26.51%		22.31			
H16	116	40	156	42	2		7
	74.36%	25.64%		42.42			
H15	314	103	417	115	12		19
	75.30%	24.70%		114.84			
G14	596	203	799	218	15		34
	74.59%	25.41%		217.97			
G13	1397	502	1899	511	9	43	43
	73.57%	26.43%		510.91			
F12	1496	607	2103	547	-60		0
	71.14%	28.86%		547.13			
F11	1514	537	2051	554	17		0
	73.82%	26.18%		553.71			
total	5515	2017	7532	2017		TOTAL	113
	73.22%	26.78%					



Pour mémoire, avec les classifications précédant la NCC (positions 1 à HSD), l'évolution de la somme du cumul des femmes manquantes pour toutes les cotations a été la suivante.



2 Accès à l'emploi

Objectif :

Féminiser les effectifs de l'entreprise.

La féminisation des effectifs peut se faire par les embauches. Mais elle peut aussi être impactée par les départs. L'entreprise a la maîtrise dans le choix des embauches. Elle peut donc maîtriser la féminisation des effectifs par ce biais.

Par contre, les départs étant essentiellement des départs en retraite, l'entreprise en subit l'impact. L'étude prévisionnelle des départs en retraite doit être un critère dimensionnant pour les embauches.

Indicateurs :

- **Ecart de variation des effectifs = % évolution du nombre de femmes présentes dans l'année – % évolution des effectifs dans l'année.**
Pour que le pourcentage de femmes dans les effectifs augmente, cet indicateur doit être positif. Plus cet indicateur est grand, plus la féminisation est importante.
- **Ecart de variation des embauches en CDI = % d'embauche de femmes en CDI dans l'année – % de femmes présentes dans l'effectif l'année précédente.**
Si cet écart est positif, c'est que les embauches en CDI contribuent à la féminisation de l'entreprise. Plus cet indicateur est grand, plus les embauches participent à la féminisation de l'entreprise. Cet indicateur est pertinent pour montrer que ce sont bien les embauches en CDI qui participent à la féminisation de l'entreprise.
- **Ecart de variation des départs = % de départ de femmes dans l'année – % de femmes présentes dans l'effectif l'année précédente.**
Si cet écart est négatif, c'est que les femmes partent moins que les hommes, ce qui contribue à la féminisation de l'entreprise.

3 Rémunération

Garantir qu'une femme bénéficiant de l'enveloppe égalité professionnelle bénéficie aussi au moins de la moyenne des augmentations individuelles de sa catégorie (non cadre ou cadre).

Indicateurs :

- **Ecart de rémunération = salaire moyen des femmes à âge équivalent – salaire moyen des hommes**
Si cet écart est positif, c'est que les femmes sont mieux rémunérées que les hommes.
- **Rang de la 1^{ère} femme dans les 10 plus hautes rémunérations**

Pour que la comparaison soit pertinente, la rémunération ne doit pas prendre en compte les primes (ancienneté, équipe, heures supplémentaires, boni).

Ces écarts permettent de mesurer l'effort à réaliser pour assurer l'égalité en terme de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce calcul permettra de vérifier si l'enveloppe allouée pour l'égalité professionnelle est suffisante (0.1% de la masse salariale totale).

Le 31/05/2024