



# Plan d'action & Index Égalité Professionnelle Femmes-Hommes 2024



## PREAMBULE

### Contexte et objectifs de l'Index

L'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été instauré par la loi du 5 septembre 2018. Il a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de traitement entre les sexes au sein des entreprises, afin de favoriser une plus grande équité.

Cet outil est obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Chaque année, la Rese calcule son score au niveau de l'établissement et au niveau de l'entreprise et publie ses résultats.

L'objectif de cette loi est d'inciter les employeurs à identifier les inégalités persistantes et à agir concrètement pour les réduire.

L'historique de l'index montre que la Rese n'a pas de politique différenciante de rémunération en fonction du sexe.

### Les indicateurs composant l'Index

L'index est calculé sur 100 points, répartis entre cinq indicateurs mesurant différentes dimensions de l'égalité professionnelle :

1. **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**, à poste et âge comparables, est noté sur 40 points.
2. **L'écart de taux d'augmentations individuelles** (hors promotions) est noté sur 20 points.
3. **L'écart de taux de promotions**, applicable uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés, compte pour 15 points.
4. **Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité** est noté sur 15 points.
5. Enfin, **la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations** est évaluée sur 10 points.

Un score inférieur à 75 sur 100 oblige l'entreprise à mettre en œuvre des mesures correctives par un plan d'action.

### Les obligations de publication et de communication

Cet index et son plan d'action doivent être publiés sur leur site internet et à disposition dans la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales). La Rese publiera donc ces informations sur son site internet.

Une fois publiés, ces objectifs de progression demeureront consultables jusqu'à ce que la Rese obtienne une note globale au moins égale à 85 points au titre du(des) prochain(s) index égalité professionnelle.

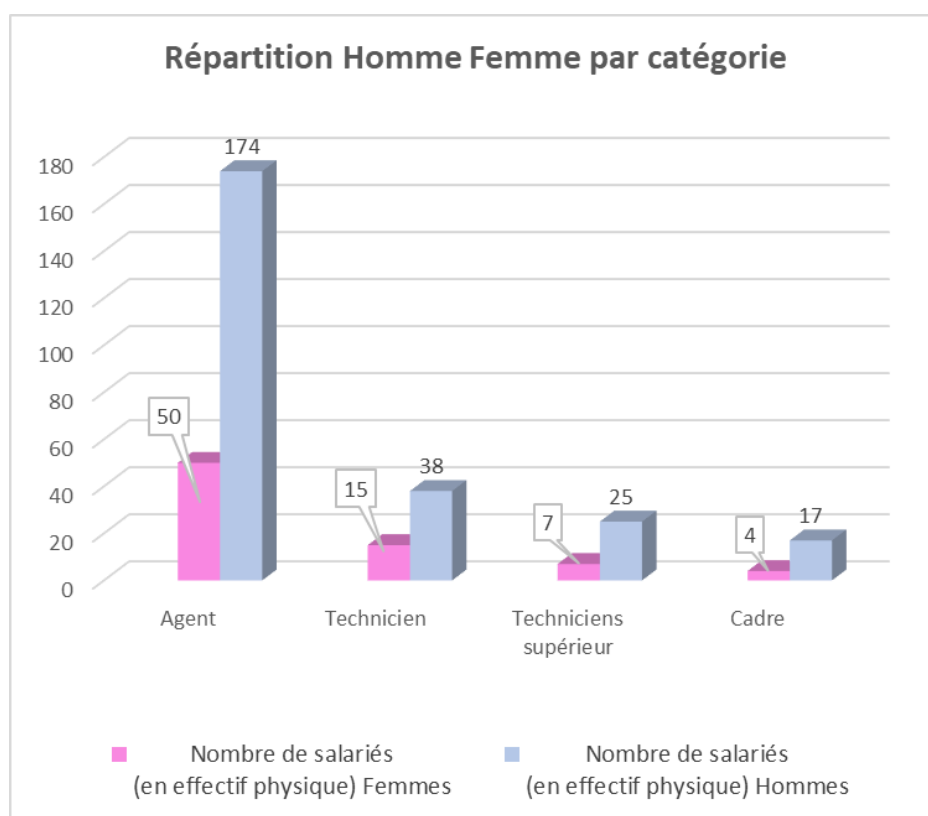
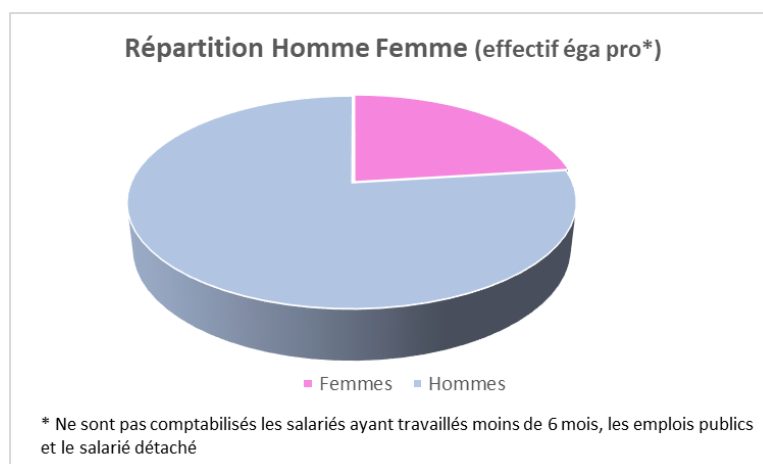
### Le plan d'action associé

Lorsqu'un score inférieur à 75 est obtenu, l'entreprise doit impérativement mettre en place un plan d'action pour améliorer ses résultats. Le plan d'action doit reposer sur un diagnostic précis des causes des écarts constatés. Il fixe des objectifs de progression ainsi que les mesures concrètes à mettre en œuvre.

L'objectif est de réduire effectivement les écarts et d'assurer une meilleure équité dans les parcours professionnels.

## 1. DONNEES CHIFFREES 2024

### 1.1. Données générales



## 1.2. Données index égalité pro

Déjà donné pour rappel.

|                                                                                                                   | Indicateur calculable (1=oui, 0=non) | Nombre de points obtenus | Nombre de points maximum de l'indicateur |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------|
| 1- Ecart de rémunération (en %)                                                                                   | 1                                    | 39                       | 40                                       |
| 2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)                                                             | 1                                    | 5                        | 20                                       |
| 3- Ecart de taux de promotions (en %)                                                                             | 1                                    | 15                       | 15                                       |
| 4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité | 1                                    | 0                        | 15                                       |
| 5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations                              | 1                                    | 0                        | 10                                       |
| Total des indicateurs calculables                                                                                 |                                      | 59                       | 100                                      |
| INDEX (sur 100 points)                                                                                            |                                      | 59                       | 100                                      |

Ce score global traduit une **situation contrastée**:

- D'un côté, une **équité salariale générale** et une **égalité d'accès aux promotions**.
- De l'autre, en 2024 une inégalité relative en faveur des femmes **dans l'accès aux augmentations**, et un **manque de femmes parmi les postes les plus rémunérateurs**.

Concernant l'indicateur 4 « salariés ayant bénéficiés d'une augmentation suivant leur retour de congé maternité », les entreprises peuvent obtenir la totalité des points seulement si toutes les salariées parties ont une augmentation individuelle.

**A la vue des scores des années passées, ceux de 2024 ne laissent pas penser que les écarts sont structurels à la Rese mais plus contextuels**

Des objectifs de progression sont ainsi formulés afin d'améliorer la note de Rese

## 2. LE PLAN D'ACTION, OBJECTIFS DE PROGRESSION

### 2.1. Accès à l'emploi

#### ► **Un recrutement axé sur les compétences et les savoirs**

La Rese se fixe comme objectif de veiller à ce que les critères de recrutement ne prennent pas en compte des caractéristiques discriminantes, à rédiger toutes les offres d'emploi de manière neutre. La Rese s'engage également à regarder avec grande attention toutes les candidatures du sexe sous-représenté.

Notre processus de recrutement à la Rese débute par la définition des attendus au poste : compétences, savoir-être savoir-faire. Les candidatures sont ensuite examinées au regard de ces attendus.



► **Assurer une égalité de rémunération à l'embauche**

La Rese s'engage à assurer une égalité de rémunération à l'embauche.

Ainsi, tout salarié embauché par la Rese percevra une rémunération égale à celle perçue par un autre salarié occupant le même poste à diplôme et expérience professionnelle équivalents.

## **2.2. Progression salariale**

► **Exploiter les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées lors de la campagne d'augmentation individuelle**

La Rese s'engage à exploiter indicateur et informations nécessaires à la prise en compte de collaborateurs ayant la même ancienneté, pour lesquels un écart de rémunération par rapport à la moyenne de son emploi ou de sa classification a été constaté.

Dans cette perspective, la Rese s'efforcera après constat des éventuels écarts de rémunérations, à établir une cohérence, dans la mesure du possible.

► **Assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles**

La Rese se fixe comme objectif d'assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles.

Par conséquent, lors de chaque campagne d'Augmentation Individuelle, la Rese établira la moyenne des augmentations individuelles des femmes et des hommes, en s'efforçant de veiller à une cohérence.

## **2.3. Conciliation vie professionnelle / vie personnelle**

Certains usages, dispositions légales et/ou accords existent à la Rese et permettent d'améliorer la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Dans ce paragraphe, ces dispositions sont rappelées et la Rese s'engage à veiller à leur application.

► **Gestion des absences longue durée**

Comme la loi l'impose, au retour des périodes d'absence longue durée, un entretien de retour est organisé pour le salarié. Il a pour vocation à la fois d'évoquer les évolutions, les changements et de proposer un accompagnement ou une remise à niveau adaptée au salarié.

Ce temps défini permet au salarié d'évoquer les sujets qu'il souhaite.

► **Aménagement des horaires à la rentrée scolaire**

Usuellement le Directeur autorise les parents à décaler leur prise de poste jusqu'à 1h30 pour accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire. Cette information est rappelée tous les ans.

► **Organisation des réunions**

Les réunions doivent se tenir pendant les plages horaires obligatoires. Au-delà, elles nécessitent l'accord préalable des participants et ne peuvent être imposées.

► **Mise en place d'une charte télétravail**

Le télétravail, accessible après 6 mois d'ancienneté, est limité à un jour par semaine pour les postes éligibles. Des aménagements sont possibles en cas de besoins spécifiques (grossesse, pathologies, préconisations médicales).





► **Modification exceptionnelle d'horaire**

Les salariés peuvent demander à leur responsable une modification exceptionnelle d'horaire. Comme son nom l'indique, elle doit être très limitée dans le temps, non récurrente et ne pas aboutir à une demi-journée non travaillée.

Cette possibilité est ouverte à tous les salariés de la Rese.

