

Préambule

Ces objectifs de progression s'inscrivent dans une démarche de concertation, en la matière, avec les membres titulaires du CSE qui ont émis un avis favorable lors de leur consultation le 21/03/2024.

En 2024 au titre de l'index 2023, la SAFER Nouvelle Aquitaine a obtenu une note globale de 76/100, alors qu'elle obtenait une note de 91/100 au titre de l'année 2022.

La dégradation de cette note s'explique par l'un des indicateurs étudiés à savoir le pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité pendant la période de référence, soit l'année 2023, pour lequel la note obtenue est égale 0 puisque parmi les 5 retours de congés de maternité (1 en début d'année, et 4 au cours du dernier trimestre) aucune salariée n'a bénéficié d'augmentation. En effet, en matière d'évolution salariale, la Safer Nouvelle Aquitaine examine les carrières en revisitant le bilan de l'année N sur le premier trimestre N+1 pour décider ensuite en avril N+1 des évolutions rétroactives au 01/01 de l'année N+1. Ainsi, les évolutions n'étant pas réalisées sur l'année en cours du retour de congés maternité (année N), l'indicateur est dégradé.

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise impose aux entreprises dont le score à l'index égalité femmes hommes est inférieur à 85 points de définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

Les indicateurs pour lesquels la SAFER Nouvelle Aquitaine est tenue de prendre des objectifs de progression sont ceux n'étant pas au maximum :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 36 / 40 ;*
- Retour de congés maternité : 0 / 15 ;*
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5 / 10.*

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées. Il est toutefois précisé que le présent document ne crée pas, à la charge de l'entreprise, d'engagement de voir ces objectifs être nécessairement atteints.

OBJECTIFS DE PROGRESSION PAR INDICATEUR

1. Indicateur relatif aux écarts de rémunération

En 2023, l'entreprise a obtenu un score de 36/40 points à cet indicateur.

Pour rappel, cet indicateur est calculé par catégorie socio-professionnelle (CSP) (Employés (agent d'application) / Techniciens et agents de maîtrise (cadre) et Ingénieurs et Cadres (encadrement) et par tranche d'âge (Moins de 30 ans / de 30 ans à 39 ans / de 40 ans à 49 ans / plus de 50 ans)

Un groupe correspond à une CSP associée à une tranche d'âge (Exemples de groupe : Employé de moins de 30 ans / Cadre de 40 ans à 49 ans)

Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte. Le total des groupes pris en compte doit représenter 40% de l'effectif total de l'entreprise, sinon l'indicateur est incalculable.

Sur cette base, il convient de souligner que, compte tenu de la structure de la population salariée de la Safer Nouvelle Aquitaine, seules les catégories suivantes ont pu être retenues dans le cadre du calcul de cet indicateur :

- Techniciens et agents de maîtrise de moins de 30 ans, de 30 à 39 ans et de 40 à 49 ans
- Ingénieur et cadres de 40 à 49 ans et de 50 ans et plus

Ces effectifs représentent plus de 40 % de l'effectif de l'entreprise retenu dans le cadre du calcul de l'index (66%).

Objectif : se rapprocher dans la mesure du possible plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des Hommes à moins de 3%.

A cet effet, l'entreprise s'engage à :

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise ;

2. Indicateur relatif au pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité

En 2023, l'entreprise a obtenu un score de 0/15 points à cet indicateur.

Cet indicateur concerne les salariées revenues de congé maternité au cours de la période annuelle de référence.

(Précision : En Safer nouvelle Aquitaine, la période d'avancement au choix est fixée chaque année au cours du 1^{er} trimestre)

Objectif : étudier systématiquement au retour de congé maternité le bénéfice d'une augmentation de salaire d'ici la fin de la période de référence, sous réserve que de telles augmentations (générales ou individuelles) soient intervenues pendant la durée de ce congé. Cette analyse se fera par famille d'emploi quand cela est possible.

3. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

En 2023, l'entreprise a obtenu un score de 5/10 points à cet indicateur.

Pour rappel, il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations. Les salaires pris en compte sont les mêmes que pour l'indicateur « Ecart de Rémunération entre les hommes et les femmes ».

Le nombre de points attribués se calcule en fonction du nombre de salariés du sexe sous représenté (0 point de 0 à 1 salarié, 5 points de 2 à 3 salariés, 10 points de 4 à 5 salariés).

L'entreprise comptait dans le cadre de cet indicateur de l'index 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (2 en 2022 et 3 en 2021).

Les plus hautes rémunérations concernent l'effectif de l'encadrement qui est composé de 11 femmes et de 16 hommes.

Objectif : recruter ou faire évoluer la rémunération, dans la mesure du possible, du nombre de salariés du sexe sous représenté, soit le nombre de femmes, parmi les salariés percevant les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

A cet effet, l'entreprise s'engage à :

- Veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de direction
- Veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction