

Mesures de correction prises par l'employeur en faveur de l'égalité

Femmes/Hommes

(Décision unilatérale de l'employeur)

Le GIE Monceau assurances dommages, dont le siège social est situé 1 avenue des Cités Unies d'Europe à Vendôme (41100) n° Siret 488099367 00028 – Code APE 6512Z représenté par Monsieur Jérôme Sennelier, Administrateur, s'engage à prendre des mesures correctives afin d'améliorer la note globale de l'Index égalité femmes hommes obtenue au titre de l'année 2021.

La présente décision unilatérale s'inscrit dans le cadre de la loi Rixain n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 et de son décret d'application n° 2022-243 du 25 février 2022 fixant les modalités de publication des mesures correctives lorsque la note globale de cet Index est inférieure à 75 points.

Facteur déterminant de cohésion sociale et d'efficacité économique, l'égalité professionnelle est un élément essentiel de l'attractivité et de la performance de l'entreprise, comme de l'équilibre des relations au travail.

Monceau assurances dommages ne disposant pas de représentant du personnel *ad hoc* pour négocier dans le cadre prévu par la loi, la présente décision sera soumise à la consultation du Comité Social et Economique.

Article 1. Objet

Monceau assurances dommages ayant obtenu 74 points sur 100 à l'Index égalité femmes hommes au titre de l'année 2021, la présente décision unilatérale a pour objet de définir les mesures correctives à mettre en œuvre pour améliorer la note globale de l'index.

Ces mesures de corrections envisagées ou déjà mises en œuvre ont pour finalité d'améliorer la note globale de l'index obtenue par Monceau assurances dommages.

Article 2. Bénéficiaires

Les engagements de la présente décision s'inscrivent dans le cadre des dispositions législatives en vigueur. Elle est applicable à l'ensemble des salariés de Monceau assurances dommages quels que soient leur statut, leur site de rattachement, leurs fonctions, leurs conditions de travail et leur genre.

Article 3. Mesures correctives

Pour chaque indicateur des mesures correctives ont été arrêtées.

3.1 Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Monceau assurances dommages se positionne plutôt bien dans cet indicateur en obtenant la note de 34 sur 40.

a) Mesures correctives

Afin d'améliorer ce résultat, Monceau assurances dommages s'engage à prendre les mesures correctives suivantes sur différents items :

- *Egalité salariale entre les femmes et les hommes*

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel (notamment à l'embauche) le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

A ce titre, la politique de rémunération de l'entreprise met en œuvre le principe de non-discrimination liée au genre dans la détermination des mesures de rémunération, et répond aux objectifs de fidélisation des talents, d'encouragement dans la prise de responsabilités, et de reconnaissance des qualités de collaboration.

Monceau Assurances Dommages veillera donc à continuer à respecter le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes occupant un même emploi et ayant :

- une ancienneté équivalente ;
- une compétence professionnelle similaire acquise par diplôme et/ou expérience professionnelle et/ou formation ;
- un parcours professionnel comparable.

- *Réduction des écarts de rémunération*

Dès lors qu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, sa réduction est une priorité.

Monceau assurances dommages s'engage à analyser les situations en matière de rémunération afin de déceler les éventuels écarts injustifiés entre femmes et hommes. Une fois cette analyse effectuée, des mesures de rattrapage seront mises en œuvre au moment de la revue des salaires annuelle dans le but d'assurer l'effectivité de l'égalité salariale.

- *Egalité lors des campagnes d'augmentations individuelles*

Monceau Assurances Dommages rappelle, dans la note annuelle de cadrage destinée aux Directeurs pour la revue des salaires, le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des mesures individuelles de progression salariale doivent reposer sur des critères professionnels clairs et objectifs, et qu'ils se doivent, de veiller à respecter les principes de non-discrimination liés notamment au genre, à l'état de grossesse, ou à l'exercice de l'activité professionnelle à temps partiel.

À ce titre, Monceau Assurances Dommages s'engage à fournir les éléments permettant de s'assurer que sa politique de gestion ne génère pas d'écarts de rémunération fondés sur une discrimination liée au genre.

Enfin, et pour garantir cette égalité lors des campagnes d'augmentations individuelles, Monceau assurances dommages a mis en place une commission tripartite permettant d'arbitrer les demandes d'augmentations.

b) Indicateurs

L'indicateur le plus significatif pour déceler les écarts est l'Index égalité femmes hommes calculé chaque année qui met en avant les écarts de rémunération.

Monceau Assurances Dommages s'engage à produire chaque année aux instances représentatives du personnel les indicateurs et la note globale de l'Index de l'égalité professionnelle.

3.2 Les écarts de taux individuels d'augmentation de salaire

Monceau assurances dommages obtient cette année la note maximale.

Monceau assurances dommages s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires afin de maintenir cette note chaque année.

3.3 Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

Monceau assurances dommages n'a obtenu aucun point pour cet indicateur.

Afin d'améliorer ce score, la Direction de Monceau assurances dommages s'engage à être vigilante sur le retour de congé maternité des femmes et de leur faire bénéficier des augmentations générales décidées par l'entreprise, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé de maternité par les salariées relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Pour ce faire, un suivi spécifique de l'arrivée et du retour de leur congé maternité sera réalisé.

3.4 La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Monceau assurances dommages obtient 5 points sur 10.

Monceau assurances dommages s'engage à encourager les femmes à candidater à des postes de direction et d'encadrement, assurer une mixité le processus de recrutement afin d'éviter les biais de genre, garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux formations.

Article 4. Durée de la décision

Les mesures de correction arrêtées par la présente décision unilatérale entrent en vigueur pour une durée indéterminée et ce, jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points.

Article 5. Publicité et notification

La présente décision unilatérale sera déposée sur la plateforme TéléAccords et publiée sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que celle où sont publiées la note globale et les notes des indicateurs.

Par ailleurs, l'employeur porte les mesures de correction à la connaissance des salariés « par tout moyen » (affichage, intranet...).

Fait à Paris, le 6 octobre 2022,



Pour Monceau assurances dommages,

Jérôme Sennelier, Administrateur