

## **Objectifs de progression pris par l'employeur en faveur de l'égalité Femmes/Hommes**

**(Décision unilatérale de l'employeur)**

Le GIE Service central des mutuelles dont le siège social est situé 36, rue de Saint-Pétersbourg à Paris 8ème, n° Siret 703 001 875 000 37 – Code APE 6512 Z, représenté par Monsieur Jérôme Sennelier, agissant en qualité d'Administrateur, fixe par la présente décision des objectifs de progression 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 objectifs de progression lorsque la note globale de cet Index est inférieure à 85 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.

Le Service central des mutuelles 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**

Le Service central des mutuelles ayant obtenu 83 points sur 100 à l'Index égalité femmes hommes au titre de l'année 2021, la présente décision unilatérale a pour objet de fixer les objectifs de progression pour les seuls indicateurs pour lesquels la note maximale n'est pas atteinte.

### **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 du Service central des mutuelles quels que soient leur statut, leur site de rattachement, leurs fonctions, leurs conditions de travail et leur genre.

### **Article 3. Les objectifs de progression**

Les objectifs de progression suivants ont été fixés par la présente décision pour l'indicateur concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et l'indicateur sur les écarts de taux individuels d'augmentation de salaire.

### **3.1 Les écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes**

Pour cet indicateur, le Service central des mutuelles obtient 33 points sur 40.

A noter qu'il y a une progression par rapport à l'année dernière. En effet, l'année dernière le Service central des mutuelles a obtenu 29 points.

Afin d'améliorer ce résultat, le Service central des mutuelles s'est fixé des objectifs de progression sur différents items.

#### **a) Objectifs de progression**

- *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 responsabilité, et de reconnaissance des qualités de collaboration.

Le Service central des mutuelles 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.

Le Service central des mutuelles 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 rattrapages 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*

Le Service central des mutuelles 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 cette fin, le Service central des mutuelles 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, le Service central des mutuelles 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.

Le Service central des mutuelles 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**

Le Service central des mutuelles obtient la note de 25 sur 35.

Le nombre d'augmentations bénéficiant aux femmes et aux hommes est le même, en revanche l'effectif du Service central des mutuelles étant composé de plus d'hommes, l'écart proportionnel n'est pas atteint.

Le Service central des mutuelles s'engage à veiller à prendre des mesures équitables et proportionnelles lors des prochaines revues de salaires afin de réduire les écarts.

#### **Article 4. Durée de la décision**

Les objectifs de progression fixés 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 à l'Index d'égalité femmes hommes au moins égal à 85 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 objectifs de progression à la connaissance des salariés « par tout moyen » (affichage, intranet...).

Fait à Paris, le 4 octobre 2022



Pour le Service central des mutuelles,  
Jérôme Sennelier, Administrateur