

A Chimilin, le 4 Mars 2024.

Objets : Mesures définies & Objectifs de progression fixés par la société MAFELEC au regard de son index égalité femme/homme au titre de l'année 2023.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Égalité Professionnelle Hommes/Femmes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 75.

Les objectifs de progression fixés doivent concerner uniquement les indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

La société MAFELEC a obtenu la note de 65 points à l'index calculé sur 2024 au titre de l'année 2023. Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP										
Catégorie socioprofessionnelle	Tranche d'âge	Rémunération Femmes	Rémunération Hommes	Ecart (%)	Ecart après seuil pertinence	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers	Moins de 30 ans	21 988	23 673	7.1	2.1	1	2			
	30 à 39 ans	25 269	26 260	3.8		6	8	1	14	
	40 à 49 ans	23 781	26 338	9.7	4.7	22	6	1	28	0.64
	50 ans et plus	24 815	23 902	- 3.8		31	7	1	38	
Employés	Moins de 30 ans									
	30 à 39 ans	25 754				1				
	40 à 49 ans	36 150				2				
	50 ans et plus	29 130				5				
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	27 001	30 699	12.0	7.0	1	8			
	30 à 39 ans	32 769	35 299	7.2	2.2	11	12	1	23	0.25
	40 à 49 ans	32 847	36 348	9.6	4.6	11	17	1	28	0.63
	50 ans et plus	31 484	38 861	19.0	14.0	5	18	1	23	1.56
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	41 970	44 145	4.9		1	2			
	30 à 39 ans	49 690	48 248	- 3.0		9	18	1	27	
	40 à 49 ans	58 588	60 556	3.3		2	23			
	50 ans et plus	60 503	71 192	15.0	10.0	4	21	1	25	1.21
Total		30 931	45 169	31.5	26.5	112	142		206	4.29
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :										1
Indicateur d'écart de rémunération (%)										4.30
Note obtenue sur 40 (effectif = 262.15)										35

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles										
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré		
Ouvriers	11.7	56.5	44.8	60	23	1	83	15.12		
Employés	87.5		- 87.5	8						
Techniciens et agents de maîtrise	75.0	70.9	- 4.1	28	55	1	83	- 1.38		
Ingénieurs et cadres	56.3	67.2	10.9	16	64	1	80	3.54		
Total	39.3	66.9	27.6	112	142		246	17.28		
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :										1
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %)										17.30
Note obtenue sur 20 (effectif = 262.15)										0



Indicateur d'écart de taux de promotions								
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers	1.7		- 1.7	60	23	1	83	- 0.57
Employés				8				
Techniciens et agents de maîtrise	10.7	10.9	0.2	28	55	1	83	0.07
Ingénieurs et cadres	12.5	17.2	4.7	16	64	1	80	1.53
Total	5.4	12.0	6.6	112	142		246	1.03
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :								1
Indicateur d'écart de promotions (points de %)								1.00
Note obtenue sur 15 (effectif = 262.15)								15

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité			
	Effectif Femmes	Taux Femmes	Résultat
Salariées revenant de congé maternité	2	100.0	100.00
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :			1
Salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)			100.00
Note obtenue sur 15 (effectif = 262.15)			15

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				
	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Ensemble	Résultat
Salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	9	10	1
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :				1
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				1
Note obtenue sur 10 (effectif = 262.15)				0

La société MAFELEC est donc tenue de définir des objectifs de progressions pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (35/40), aux écarts d'augmentations individuelles (0/20) ainsi qu'à l'indicateur « nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (0/15).

En préambule, la société MAFELEC rappelle qu'en date du 3 Octobre 2023 les partenaires sociaux et la Direction de l'entreprise ont signé un accord « Egalité Professionnelle entre les Hommes et les Femmes – Qualité de Vie au Travail ».

Cet accord reprend un certain nombre de mesures dont la société MAFELEC s'engage à respecter quotidiennement.

En parallèle, compte tenu de la note de notre index égalité homme-femme au titre de 2023 (inférieure à 75), la société MAFELEC convient des objectifs de progression suivants.

Objectif de progression sur l'indicateur « Écart de rémunération »

La société MAFELEC se fixe comme objectif d'assurer une égalité de rémunération à l'embauche. Dans cette perspective, tout(e) salarié(e) embauché(e) percevra une rémunération égale à celle perçue par un(e) salarié(e) occupant le même poste à diplôme et expérience professionnelle équivalents.



Objectif de progression sur l'indicateur « Écart de taux d'augmentations individuelles »

Cet indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes ; plus cet écart est grand, moins la note à l'indicateur est élevée.

En 2023, la MOD a bénéficié du dispositif prime de poly compétence en lieu et place d'augmentation individuelle ce qui a été desservi la note de l'indicateur.

La société MAFELEC se fixe comme objectif de mener une politique d'augmentation salariale individuelle. Afin de réduire l'écart des taux d'augmentation individuelles entre femmes et homme, la société MAFELEC s'engage à revaloriser le salaire des collaborateurs en fonction de leurs compétences techniques et de leur implication en ne considérant ni le sexe, ni le poste ni la catégorie professionnelle.

Cet objectif permettra à la société MAFELEC de réduire l'écart entre les taux d'augmentations individuelles chez les hommes et les femmes afin d'améliorer l'indicateur égalité homme-femme.

La société MAFELEC s'engage à assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles. Lors de la campagne d'augmentation individuelle annuelle, MAFELEC établira la moyenne des augmentations individuelles des femmes et des hommes en assurant une cohérence.

Objectif de progression sur l'indicateur « Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunération de l'entreprise

En cas de promotion et ou de recrutement externe sur les postes concernés par les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise, la société MAFELEC s'engage à assurer une évaluation identique entre les profils sans tenir compte du sexe du collaborateur identifié ou du candidat approché.

La société MAFELEC s'engage à respecter cette politique pour tous les postes de l'entreprise.