

## **Objectifs de correction des indicateurs de l'Index égalité professionnelle Femmes - Hommes**

---

### **La Société IMS FRANCE**

Dont le siège social est 7 rue Michel Jacquet 69800 SAINT PRIEST, immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le numéro 524 450 749 RCS LYON,

**Représentée par Monsieur Arnaud BLAISE, Directeur Général ayant tous pouvoirs à cet effet,**

### **PREAMBULE**

Il est rappelé qu'IMS FRANCE dans le cadre de la mise en place de l'Index égalité professionnelle Femmes-Hommes, publie chaque année un index obtenu par la mesure de 4 indicateurs.

IMS FRANCE a obtenu le résultat de 68/100 pour l'année 2022 (Index publié le 01/03/2022) :

- Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes : 33 points sur 40
- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles : 35 points sur 35
- Pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congés de maternité ou d'adoption : 0 point sur 15.
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations 0 points.

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 est inférieur à 75 points de définir et publier des « *mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial* ».

C'est dans ce contexte que les mesures suivantes ont été décidées par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique (CSE).

### **ARTICLE 1 – MESURES DE CORRECTION ET DE PROGRESSION**

#### **1. Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

##### **1.1. Etat des lieux**

Cet indicateur est calculé par catégories socioprofessionnelles (CSP) (Cadre / Agent de maîtrise / Employé / Ouvrier) 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 / Ouvrier 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 la Société, sinon l'indicateur est incalculable.

En 2022, la Société a obtenu un score de 33 points sur 40 pour cet indicateur.

L'écart constaté s'explique, pour une grande part, par la une structure d'emploi historiquement très masculine du fait du domaine d'activité de la Société. IMS FRANCE ayant obtenu une note de 35 sur 35 à l'indicateur d'écart des taux d'augmentations individuels cela démontre la vigilance actuelle de la Société.

### **1.2. Objectif**

La Société IMS FRANCE se fixe comme objectif d'atteindre le score de 37 au cours de l'année 2022 (index publié en 2023) puis de viser 40 en 2024 (index publié en 2025).

La Direction réaffirme que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un élément essentiel de l'égalité professionnelle. Elle se fixe pour objectif de maintenir une rémunération équitable entre les femmes et les hommes sans écarts inexpliqués ou inexplicables, et s'engage le cas échéant, à mettre en œuvre les mesures de corrections nécessaires.

### **1.3. Mesures de correction**

La Direction s'engage à réaliser un état des lieux annuel relatif aux écarts de salaires entre les femmes et les hommes suivant les critères prévus par la réglementation (article D1142-2 et suivants du Code du travail). Elle s'engage à transmettre cet état des lieux au comité social et économique (CSE) en ouvertures des négociations annuelles obligatoires (NAO). Elle s'engage à mettre en œuvre un plan d'action visant la résorption de tout écart de + ou - 5% de la rémunération de base au sein d'une CSP par catégorie d'âge sur une période de 3 ans Maximum.

**NB :** Pour les salariés à temps partiel, leur salaire sera calculé sur une base temps plein.

## **2. Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congés de maternité ou d'adoption**

### **2.1. Etat des lieux**

Un salarié au retour de congé maternité ou d'adoption a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées durant son congé par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En 2022 (au titre de l'année 2021), la Société a obtenu un score de 0 sur 15.

### **2.2. Objectif**

La direction a pour objectif que 100% des collaborateurs revenant d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficient dès 2022 de la moyenne des augmentations générales ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

### **2.3. Mesures de correction**

La Direction entend vérifier la situation de l'ensemble des collaborateurs présents sur les 3 dernières années (2019, 2020 et 2021) et procéder aux mesures de corrections nécessaires de 2022.

Par ailleurs, la Direction veillera à ce que 100% des salariés concernés bénéficient de l'augmentation à leur retour de congés.

### **3. Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations**

#### **3.1. Etat des lieux**

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

En 2021, la Société a obtenu un score de 0 point à cet indicateur. L'origine de cette situation est liée à l'historique de la Société, le domaine dans lequel elle évolue étant très masculin.

#### **3.2. Objectif**

L'amélioration de ce critère est liée à des mesures de fond pour faciliter l'attractivité des métiers (Recrutement, formation, promotion...). Par définition, ces mesures ne peuvent avoir d'effet immédiat.

La Direction s'engage à engager les démarches de fond visant à faire progresser cet indice.

#### **3.3. Mesures de correction**

Au titre des mesures correctrices de l'index 2021 (résultats publiés en 2022) la Direction entend, sans préjudice des autres mesures issues des NAO :

- Poursuivre sa politique de non-discrimination en matière de recrutement entre les Hommes et des Femmes à l'emploi. Les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, les aptitudes et l'expérience professionnelle des candidats et candidates. Aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement en raison de critères discriminants.
- Avoir une attention toute particulière sur l'analyse et le suivi des promotions afin de garantir qu'elles sont fondées sur des critères objectifs tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié. En aucune façon, le sexe du / de la salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.
- Favoriser toute formation qualifiante pouvant amener à une évolution professionnelle afin d'accroître la part des Femmes dans les métiers où elles sont encore sous-représentées et notamment à des postes de responsabilité cadres ou concernés par cet indice.

### **ARTICLE 2 – PUBLICITE DE LA DECISION**

La présente décision déposée sur la plateforme de téléprocédure : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Un exemplaire original sera, en outre, déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

- **Publication auprès Ministre chargé du Travail**

Les objectifs de correction et de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

- **Publication sur le site Internet de la Société**

Après dépôt de la présente décision auprès du ministère du travail, les objectifs de correction et de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

- **Publication dans la BDESE**

Ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

### **ARTICLE 3 : DUREE DE LA DECISION**

Le présent plan pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de signature.

Il pourra faire l'objet d'adaptation ou de correction par accord collectif ou plan d'action. Auquel cas, l'acte en portera mention expresse.

A son terme, il cessera automatiquement de produire effet pour l'avenir sans remettre en cause les modifications de contrat intervenues ou cours de sa durée d'application.

Fait à SAINT PRIEST

Le 31 août 2022