



Objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes

2023-2025

## PREAMBULE

Créé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'index égalité professionnelle, qui permet aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en exergue les axes de progression sur lesquels agir lorsque ces disparités sont injustifiées, a été renforcé par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021.

Il découle de cet index égalité professionnelle une note globale sur 100 points (plus la note est proche de 100, plus l'entreprise est « vertueuse » en matière d'égalité professionnelle).

La note globale sur 100 points se calcule par l'agrégation de différents critères dont la pondération est la suivante (pour les entreprises d'au moins 251 salariés) :

- Ecart de rémunération (sur 40 points) ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles (sur 20 points) ;
- Ecart de taux de promotions (sur 15 points)
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (sur 15 points) ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (sur 10 points).

Il résulte des nouveaux articles L.1142-9-1 et D.1142-6-1 du Code du travail que lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs de l'index se situent en-deçà de 85 points sur 100 possibles, l'employeur a l'obligation de fixer et de publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Ainsi, le présent engagement unilatéral s'inscrit en cohérence de la démarche d'attention à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, d'ores et déjà existante, au sein de la MAPA - Mutuelle d'Assurance.

Aussi, bien que formalisé dans le cadre d'un engagement unilatéral de l'employeur, 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 06 juillet 2023.

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.

En 2023 au titre de l'index 2022, la MAPA - Mutuelle d'Assurance a obtenu une note globale de **82/100**, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 27 / 40 ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 20 / 20 ;
- Ecart de taux de promotions : 15/15 ;
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15 / 15 ;
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations : 5 / 10.

Les indicateurs pour lesquels la MAPA est tenue de prendre des objectifs de progression sont donc les suivants :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 27 / 40 ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5 / 10.

Ces objectifs de progression seront diffusés à l'ensemble des salariés et seront affichés avec les résultats de l'index, sur le site internet de l'entreprise.

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.

## Objectif 1 : Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes

En 2022, l'entreprise a obtenu un score de 27 / 40 points à cet indicateur, contre 33 / 40 en 2021.

En 2022, 15 femmes supplémentaires ont accédé au statut de cadre, sans toutefois le même niveau d'expérience que leurs homologues masculins, plus confirmés dans leurs missions. Ces promotions ont généré une augmentation du calcul de l'écart pondéré

Pour rappel, cet indicateur est calculé par catégories sociales professionnelles (CSP) (Cadres / Non cadres / Horaires) 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 : Non cadres de moins de 30 ans / Cadres 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 MAPA, les salariés Horaires (11 personnes) et les Cadres de moins de 30 ans (1 femme et 4 hommes) n'ont pas pu être retenus dans le cadre du calcul de cet indicateur.

Les effectifs retenus représentent toutefois 97 % de l'effectif de l'entreprise dans le cadre du calcul de l'index.

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter son résultat à cet indicateur de l'index.

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.

## Objectif 2 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

En 2022, 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 également en 2021).

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous représenté à cet indicateur de l'index.

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.

## Publicité de l'engagement unilatéral de l'employeur et des objectifs fixés

Les objectifs 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.

Après dépôt du présent document auprès du ministère du travail, les objectifs 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.

Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85. Enfin, ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

## Entrée en vigueur et durée

Le présent dispositif est mis en place pour une durée indéterminée.

Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points. Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

Fait à Saint Jean d'Angély, le 11 juillet 2023

Vincent LOIZEIL  
Directeur Général