

# Compte-rendu Réunion CSE Extraordinaire du Lundi 27 Février 2023 Teams à 16H00

**Présidence : Alexandra PLA**

**Invitée : Florence LAURENT**

**Membres Titulaires :**

Séverine CHILLON

Sophie HERBELOT

Aurore DONIN DE ROSIERE

Cécile CAROUJAT

**Membres Suppléants :**

## 1- Présentation de l'index Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes pour l'année 2022 et point concernant le plan d'action à mettre en place suite à la publication de celui-ci.

Pour rappel, POINFOR doit communiquer à la DREETS, l'index Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes pour l'année 2022 avant le 1<sup>er</sup> Mars 2023.

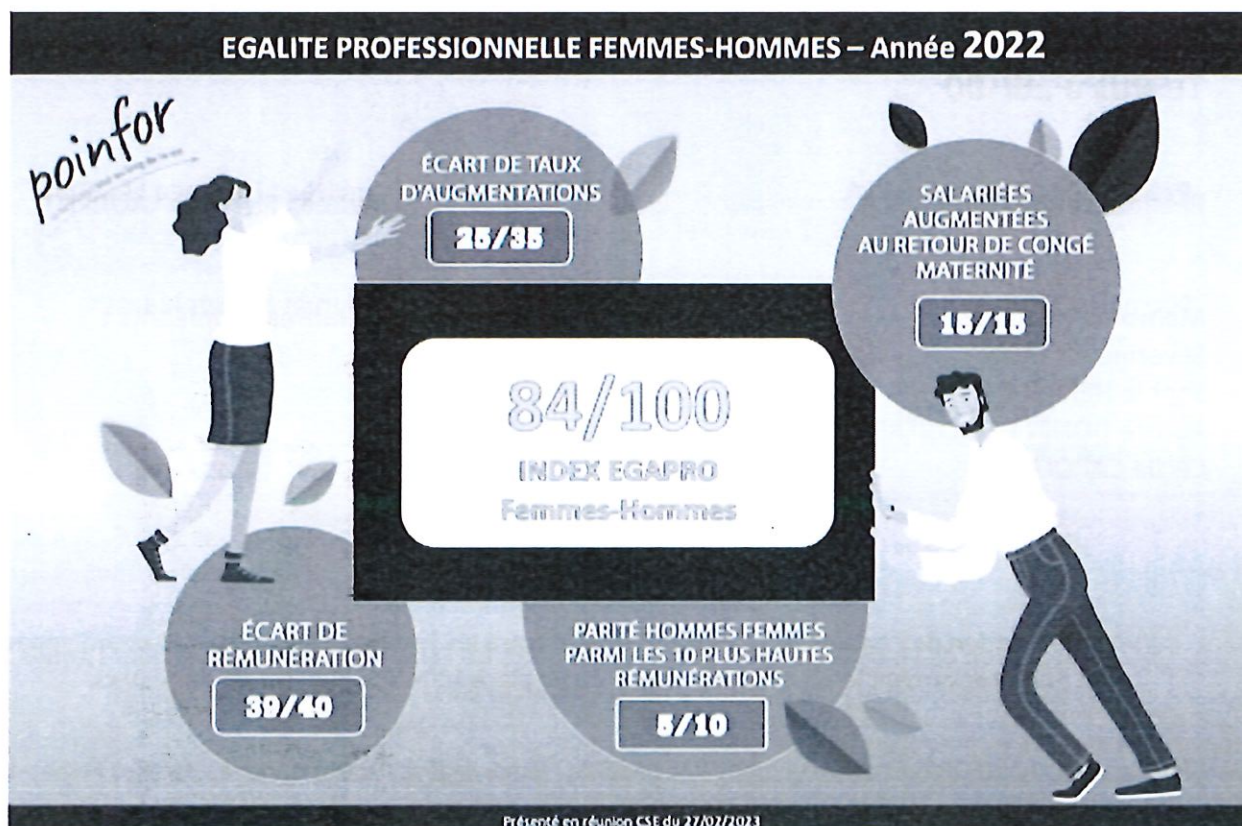
Depuis 2 ans la loi oblige à faire apparaître le détail du calcul de l'index et non plus seulement le résultat.

La communication se fera sur le site de la DREETS mais aussi sur le site de POINFOR et sur le site CSE de POINFOR.

Les indicateurs pour le calcul de l'index restent inchangés par rapport aux années précédentes :

4 Indicateurs	nombre de points maximum des Indicateurs
1- Ecart de rémunération (en %)	40
2- Ecarts de taux d'augmentations individuelles exprimés en nombre équivalent de salariés	35
3- Nbre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 ayant perçu les plus hautes rémunérations	10
<b>Total des Indicateurs calculables</b>	
<b>INDEX (sur 100 points)</b>	<b>100</b>

L'index Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes pour l'année 2022 est de 84%.



En détail :

		2019			2020			2021			2022		
4 Indicateurs	nombre de points maximum des indicateurs	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus 2019	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus 2020	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus 2021	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus 2022
1- Écart de rémunération (en %)	40	1	1	39	1	0	40	1	0,3	39	1	0,1	39
2- Écarts de taux d'augmentations individuelles exprimés en nombre équivalent de salariés	35	1	2,8	35	1	1,9	35	1	2,0	35	1	4,0	25
3- Nbre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	0	200	0	1	0	0	0	200	0	2	100	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 ayant perçu les plus hautes rémunérations	10	1	4 Ho	10	1	4 Ho	10	1	3 Ho	5	1	2 Ho	5
Total des indicateurs calculables				84			85			79			84
INDEX (sur 100 points)	100			99			85			93			84

1- L'indicateur « Ecart de rémunération » est à 39/40

2- L'indicateur « Ecart du taux d'augmentations individuelles exprimés en nombre équivalent de salariés » est à 25/35

18 augmentations individuelles, hors convention collective, en 2022 ont concernées des femmes contre 1 augmentation individuelle pour un homme.

3- L'indicateur « Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité » est à 15/15

2 personnes sont revenues de congé maternité en 2022 et elles ont bénéficié de l'augmentation de salaire de leur catégorie.

4- L'indicateur « Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 ayant perçu les hautes rémunérations » est à 5/10.

Cette situation provient du fait que les individus qui détiennent les postes sont des femmes. Il n'y a pas de discrimination. Les personnes sont rémunérées selon leurs compétences et le poste occupé. POINFOR emploie beaucoup plus de femmes que d'hommes.


Le plan d'action en cours concernant l'index 2021 prendra fin en Juin 2023.

Florence LAURENT doit présenter aux membres du CSE le guide de la parentalité et le bilan du plan d'action 2022/2023 en avril 2023.

Le plan d'action 2023/2024 pour l'index 2022 portera sur 3 indicateurs avec le détail de 3 actions mesurées par indicateur.

Ce plan sera mis en place en Juin 2023.

La séance est levée à 16H30 par la présidente Alexandra PLA.

Le 03/03/2023  
Alexandra PLA  


Le 03/03/2023  
A. DOWIO DE ROSIERE  
