

## Engagement unilatéral de l'employeur

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

**SOCIÉTÉ SIMON PNEUS**  
**2023**

*(Déclaration des données 2022)*

La **Société SIMON PNEUS**, dont le siège social est situé Route de Sainte Sève à SAINT MARTIN DES CHAMPS (29600).

Représentée par Madame Aurélie ARTERO, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, décide de l'instauration d'objectifs de progression des résultats aux indicateurs de l'Index Egalité Femmes Hommes, afin de satisfaire ses obligations en la matière.

## **PRÉAMBULE**

Créé par la loi 11 02018-771 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 o 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 50 salariés et de moins de 250 salariés) :

- Ecart de rémunération (sur 40 points) ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles (sur 35 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).

Le présent engagement s'inscrit dans le cadre de la loi 2001-397 du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle, la loi 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale, l'article 99 de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites complétée du décret 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et à vocation à exonérer l'entreprise de la pénalité financière.

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.

La société SIMON PNEUS s'est toujours engagée dans le respect d'une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects du travail.

Ainsi en 2021, la société avait obtenu une note globale de 88/100, décomposée comme suit :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0	40	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,9	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>75</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>88</b>		<b>100</b>

Ainsi, seul l'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations n'obtenait pas la note maximale, l'indicateur relatif au pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé de maternité étant incalculable faute de retour de congé de maternité.

Ces chiffres illustrent parfaitement la pleine capacité de la société SIMON PNEUS à obtenir une note globale satisfaisante à l'index égalité professionnelle,

Toutefois, la note globale a connu une diminution au titre de l'index égalité professionnelle de l'année 2022. Elle a obtenu la note de 82/100, décomposée comme suit :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	4,3	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,6	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>70</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>82</b>		<b>100</b>

La société SIMON PNEUS a tiré plusieurs enseignements des dernières notes obtenues au titre du dernier index égalité professionnelle :

- La société n'a pas conservé la note maximale en matière d'écart de rémunération qu'elle avait obtenue au titre de l'index égalité professionnelle de l'année antérieure en perdant 5 points (40/40 en 2021 contre 35/40 en 2022).

- La société a conservé son écart de taux d'augmentations individuelles par rapport à l'index égalité professionnelle de l'année antérieure (35/35 en 2021 et 35/35 en 2022).
- La société n'a pas été en capacité de calculer l'indicateur relatif aux salariées augmentées lors du retour d'un congé maternité. Cet indicateur est incalculable comme l'année antérieure.
- La société n'a pas été en mesure d'effectuer une marge de progression sur le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations. L'index est resté le même que l'année antérieure (0/10 en 2021 et 0/10 en 2022).

Par conséquent, les efforts de la société SIMON PNEUS se concentreront sur les indicateurs au titre desquels une marge de progression subsiste.

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

La Société SIMON PNEUS a enregistré en 2022 un effectif moyen de 122 salariés dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée, dont 19 femmes (soit 16 %), et 103 hommes (soit 84%).

En 2022, la société a obtenu un score de 35 / 40 points à cet indicateur.

Pour rappel, cet indicateur est calculé par catégories sociales professionnelles (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 l'entreprise, sinon l'indicateur est incalculable.

Sur cette base, alors que pour l'année précédente, la Société SIMON PNEUS avait obtenu la note maximale de 40 points, elle accuse pour 2022 un retard de 5 points.

En cours de l'année 2022, plusieurs femmes ont été promues à un statut d'agent de maîtrise. Leur promotion a un impact direct sur le calcul de l'index égalité professionnelle rendant désormais un groupe valide au niveau des agents de maîtrise ce qui n'était pas le cas avant. Seule était exploitée, en 2021, la catégorie socio-professionnelle des employés, la répartition des effectifs ne permettant pas précédemment d'exploiter une autre catégorie (CSP). La moyenne des rémunérations des agents de maîtrise incluant les nouvelles promotions est venue creuser l'écart de rémunérations au regard, notamment, des périodes probatoires.

La société SIMON PNEUS confirme son engagement à appliquer le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Elle 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 en fonction du niveau de compétence, d'expertise et d'expérience 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 haute rémunération**

La Société SIMON PNEUS emploie une proportion d'hommes est très largement supérieure à celle des femmes, (84% contre 16%) l'équilibre dans cet indicateur est forcément impacté par cette répartition inégalitaire.

En 2022, la société a obtenu un score de 0 / 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 0 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations (0 en 2021).

Les postes occupés par les 10 plus hautes rémunérations sont les postes à responsabilité. Actuellement, aucune femme n'y figure, la parité n'est donc pas établie.

L'entreprise se fixe donc 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 en fonction du niveau de compétence, d'expertise et d'expérience 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 personnel par tout moyen.

### **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 Morlaix, le 27 février 2023

Auréliе ARTERO  
Directrice des Ressources Humaines

