OBJECTIFS DE PROGRESSION
EGALITE FEMMES HOMMES
PLAN D'ACTIONS UNILATERAL CCMSA 2023

Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Index de l'égalité professionnelle permet aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Conformément aux dispositions des articles L1142-9-1 et D1142-6-1 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs de l'index se situent en dessous de 85 points sur 100, 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.

Pour l'année 2022, l'index de la CCMSA s'élève à 80 points, note décomposée comme suit :

	Points obtenus	**Nombre de points maximum des indicateurs calculables**
1- écart de rémunération (en %)	35	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	10
Total des indicateurs calculables	**80**	**100**
INDEX (sur 100 points)	**80**	**100**

La CCMSA est donc tenue de définir des objectifs de progression pour les indicateurs suivants :
- Les écarts de rémunération (35/40 points) ;
- Le pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (0/15 points).

Ces objectifs de progression qui ont été soumis à la consultation du Comité Social et Economique (CSE) lors de la réunion du 30 mars 2023, sont l'objet du présent plan d'actions.

I. INDICATEUR RELATIF AUX ECARTS DE REMUNERATION

La politique de rémunération des salariés de la CCMSA est construite autour de la notion de compétences et de performances utiles et reconnues, sans discrimination.

Ce plan d'actions rappelle le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La Direction s'engage à reprendre et à examiner le sujet des écarts de rémunération lors des négociations relatives à l'égalité professionnelle qui seront ouvertes dans le cadre de la NAO 2023, en lien avec les travaux de la commission égalité professionnelle.

II. INDICATEUR RELATIF AU POURCENTAGE DE SALARIEES AUGMENTEES AU RETOUR D'UN CONGE MATERNITE

L'évolution salariale des femmes à la suite des périodes de congé maternité ou d'adoption doit être préservée. Ainsi, les salariées de retour de ces congés ne subiront aucun désavantage, dû à leur absence, en matière d'évolution salariale par rapport aux autres salariés de la CCMSA, et ce, quelle que soit leur catégorie professionnelle.

Une majoration, à la suite du congé maternité ou d'adoption, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, sera prévue pour l'ensemble des salariés (Employés, Cadres, Praticiens, et Agents de Direction).

Au terme de la loi, cette majoration ne s'applique que si des salariés relevant de la même catégorie professionnelle ont perçu une augmentation salariale pendant la durée du congé maternité ou d'adoption.

Les Praticiens et les Agents de Direction bénéficieront donc à leur retour de congé maternité ou d'adoption, d'une majoration égale à la moyenne des points attribués, dans leur catégorie (Praticiens ou Agents de Direction), pendant la durée de ce congé.

Etant entendu que conformément au plan d'actions unilatéral relatif à l'égalité Femmes Hommes à la CCMSA du 27 janvier 2023, un minimum de 5 points d'évolution est prévu (Employés, Cadres), un minimum de 5 points d'individualisation (Agents de Direction) ou de 5 points contribution professionnelle (Praticiens) sera également garanti.

III. DUREE DU PLAN D'ACTIONS UNILATERAL

Le présent plan d'action unilatéral prendra effet, sous réserve de l'agrément ministériel au 1er juillet 2023, pour une durée d'un an.

IV. MESURES DE PUBLICITE

Le présent plan d'actions unilatéral sera déposé auprès de la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS), des services du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Bobigny, le 13 juin 2023

M. François-Emmanuel BLANC
Directeur Général de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole