



DECISION UNILATERALE

OBJECTIFS DE PROGRESSION INDEX EGALITE HOMME- FEMMES

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 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).

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.

Conformément aux dispositions du Code du travail, ces objectifs de progression seront publiés sur le site internet ZEBRA Technologies, sur la même page que le niveau de résultat global et que le résultat obtenu au titre de chaque indicateur de l'index égalité professionnelle 2023.

Une fois publiés, ces objectifs de progression demeureront consultables jusqu'à ce que l'entreprise Zebra Technologies obtienne une note globale au moins égale à 85 points au titre du(des) prochain(s) index égalité professionnelle.

POUR RAPPEL

L'entreprise Zebra Technologies a obtenu la note de 67 en 2021, de 69 en 2022 et de 80 en 2023. Il s'agit donc d'une progressions constante.

La note de 80 points a été obtenue à l'Index calculé en 2023 au titre de l'année 2022.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

	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	5	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2,9	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			80		100

OBJECTIFS DE PROGRESSION

1. Objectif de progression global

La Société est passée de 67 en 2021 à 69 en 2022 et à 80 en 2023 mais il nous faut atteindre 85 points.

2. Objectifs de progression par indicateur

2.1. Indicateur relatif aux écarts de rémunération

Objectif : se rapprocher plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération qui est en faveur des Hommes.

2.2. Indicateur relatif aux écarts d'augmentations individuelles

Compte tenu de la typologie de l'effectif de l'entreprise Zebra Technologies (nombre de femmes / nombres d'hommes) et de la présence d'une unique catégorie socio-professionnelle, la réduction de l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentation individuelles est compliquée à atteindre.

Objectif : réfléchir à une méthodologie permettant de favoriser la réduction des écarts dans la répartition de l'enveloppe des augmentations individuelles en accordant une attention particulière aux femmes.

Dans cette perspective, l'entreprise Zebra Technologies s'efforcera après constat des éventuels écarts de rémunérations, à établir une cohérence, dans la mesure du possible.

2.3. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Objectif : tendre à une représentation plus importante des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

TRANSMISSION DES OBJECTIFS

Les objectifs de progression seront consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à l'obtention d'une note globale suffisante.

Les objectifs de progression ont été présentés au CSE le 5 septembre 2023.

Les objectifs de progression seront transmis à la DREETS ou DEETS, via le site <https://egapro.travail.gouv.fr/>