



DECISION UNILATERALE

MESURES DE CORRECTION 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 75 points sur 100 possibles, l'employeur a l'obligation de fixer et de publier des mesures de correction pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Conformément aux dispositions du Code du travail, ces mesures de correction seront publiées 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 mesures de correction 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, de 80 en 2023 et de 73 points en 2024.

La note de 73 points a été obtenue à l'Index calculé en 2024 au titre de l'année 2023.

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 | 11,9 | 23 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés) | 1 | 1,6 | 35 | 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 | 1 | 0 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 73 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 73 | | 100 |

MESURES DE CORRECTION

1. Mesures de correction globales

La Société est passée de 67 points en 2021 à 69 points en 2022, à 80 points en 2023 et 73 points en 2024 mais il nous faut atteindre 85 points.

2. Mesures de correction par indicateur

2.1. Indicateur relatif aux écarts de rémunération

Le calcul de l'index Egalité fait apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes particulièrement sur la tranche des plus de 50 ans. Cela signifie qu'une action doit être mise en place afin de résorber cet écart.

Rappel : les salaires résultent de la grille salariale issue de la Convention Collective de la Métallurgie IDCC 3248. L'engagement pris est donc de conserver cette égalité de salaire entre hommes et femmes. Aucune discrimination n'est faite selon le sexe du salarié, qui bénéficie d'un salaire fixé de manière objective en fonction de son niveau, de son expérience et de ses responsabilités.

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

- Continuer à veiller à la répartition homogène des augmentations de salaire pour les hommes et les femmes disposant déjà d'un salaire de base équivalent
- Continuer à étudier toute demande de réévaluation du salaire de base des salariées à leur retour de congé parental lors de leur entretien professionnel obligatoire
- Continuer à vérifier l'absence d'écart de rémunération à l'embauche entre les salariés de même classification et à poste égal
- Continuer à garantir le maintien du SIP sur une base d'atteinte à 100% pour les salariés en congé maternité
- Continuer à garantir le maintien du ZIP pour les salariés ayant été en congé maternité sur l'année

Mesures envisagées :

- Fixer une enveloppe budgétaire spécifique afin de résorber d'éventuels écarts

En conséquence, et après identification, un budget spécifique de 5000 euros distinct de celui prévu pour les mesures individuelles sera dédié pour l'exercice 2024 aux mesures de résorption des écarts.

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

Le calcul de l'index égalité fait apparaître une absence de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Objectif : tendre à une représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Encourager la féminisation dans les postes de Direction.

Mesures envisagées :

Sensibiliser la direction et les cadres supérieurs à l'importance de la diversité et de l'inclusion, et les encourager à soutenir activement les initiatives visant à accroître la représentation des salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Effectuer régulièrement des analyses comparatives des salaires pour détecter et corriger les écarts de rémunération injustifiés entre les sexes, en veillant à ce que les salaires soient équitables pour des postes similaires.

TRANSMISSION DES OBJECTIFS

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

Les mesures de correction ont été présentées au CSE le 15 février 2024

Les mesures de correction seront transmises à la DREETS ou DEETS, via le site <https://egapro.travail.gouv.fr/>