

# Plan de progression CCFR de l'égalité entre Hommes et Femmes suite à l'Index Egalité Homme/Femme de 2022

## Préambule :

Dans le cadre des obligations réglementaires annuelles consistant en l'établissement de l'Index Egalité entre les Hommes et les Femmes, la Direction de Computacenter France met en place le présent plan de progression.

En raison du 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 prévues par l'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, il a été ainsi prévu que les entreprises n'atteignant pas un index égalité Hommes / Femmes supérieur ou égal à 85 point sur 100 pour l'index 2022 de l'année 2021 devaient mettre en place un plan de progression au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Ce plan de progression définit et prévoit les améliorations à porter sur les indicateurs qui n'ont pas obtenu la note maximale.

Les différentes mesures de progression qui seront présentées, seront à la fois caractérisées par un champ de progression, lequel identifie l'axe principal à faire progresser ; par des indicateurs chiffrés de suivi, par des actions à mener et enfin sur les éventuels coûts et échéanciers des actions à mener.

Ce plan de progression n'a pas pour ambition de réévaluer les axes ayant obtenu les meilleures notes, mais bien d'amorcer les progrès à réaliser pour ceux démontrant une disparité caractérisable par la non-obtention de la totalité des points alloués dans le cadre de l'Index.

## Article 1 : Etat de situation

Pour une meilleure compréhension du présent plan, voici un rapide retour sur les deux derniers index – 2021 et 2022 :

Index 2021 sur les données 2020 : Computacenter France a obtenu 90 points sur 100, soit un score supérieur à 75 points. De ce fait, aucune mesure corrective n'a été mise en place.

Index 2022 sur les données 2021 : Computacenter France a obtenu 84 points sur 100, soit un score supérieur à 75 points mais inférieur à 85 points (cf. décret 2022-243 du 25 février 2022). De ce fait, nous mettons en place un plan de progression pour l'année 2022. Ci-après le détail des indicateurs :

- Ecart des rémunérations entre les hommes et les femmes : 34/ 40
- Ecart d'augmentations individuelles : 20/20
- Ecart de promotion : 15/15
- Augmentation des femmes à la suite d'un congé maternité : 15/15
- Equilibre homme/femme parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

Nous notons deux différences avec l'index 2021 sur les données 2020 :

1. Le score « écart de rémunérations entre les hommes et les femmes » passe de 35/40 à 34/40, soit -1 point. Les rémunérations sont pratiquement toujours égales, sauf dans deux catégories :

- a. Cadres entre 30 et 39 ans (écart en faveur des hommes)
  - b. Cadres de 50 ans et plus (écart en faveur des hommes)
2. Le score « Equilibre homme/femme parmi les 10 plus hautes rémunérations » passe de 5/10 à 0/10, soit -5 points.

Notre plan de progression analysera ces deux indicateurs afin de développer un plan d'amélioration.

## Article 2 : Plan de Progression

### Plan de progression 1 : Ecart de rémunérations entre les hommes et les femmes

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires de 2021, la Direction de Computacenter France s'est engagée à appliquer les augmentations à due proportion d'hommes et de femmes au sein de chaque activité ainsi qu'une égalité dans le ratio des augmentations entre les hommes et les femmes.

- Un plan d'augmentation individuelle d'un budget d'1,75%
- Un plan d'augmentation collectif d'un budget d'1,10% pour les collaborateurs n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle et n'ayant pas été augmenté depuis 3 ans et plus.

Une attention particulière sera portée aux salariés dont le niveau d'engagement et de performance est conforme aux attentes, dont la rémunération est inférieure à la moyenne de leur catégorie professionnelle et dont la rémunération ne comporte pas une part variable importante ou de type commissions.

Ainsi :

- Les salaires de base des femmes ont augmenté de 1,92% contre 1,31% pour les hommes lors de la revue des salaires 2021
- Les salaires de base des femmes ont augmenté de 2,08% contre 1,79% pour les hommes lors de la revue des salaires 2022

Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sont concentrés sur les cadres entre 30 et 39 ans et les cadres de plus de 50 ans. Nous avons conscience que ces écarts s'expliquent notamment par le fait d'avoir une majorité d'hommes dans les fonctions commerciales, fonctions les plus rémunératrices.

Pour encourager les femmes à faire des mobilités dans les fonctions commerciales et les aider à performer, nous avons mis en place plusieurs parcours de formation :

- « Women in Sales » : Parcours de formations pour les femmes dans les fonctions commerciales, coaching pour les aider à performer
- « Growing Together » et « Leading Together » : Coaching pour les femmes à potentiel pour des fonctions de management et de Direction

De plus, nous communiquons régulièrement auprès de tous nos collaborateurs et collaboratrices sur les passerelles possibles pour accéder aux fonctions commerciales, notamment depuis les fonctions support, largement occupées par des femmes.

#### Plan de progression 2 : Egalité entre les femmes et les hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

En 2021, aucune femme n'était présente dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise. En 2020, 3 femmes étaient présentes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Parmi les 10 collaborateurs ayant les plus hautes rémunérations, 7 d'entre eux sont dans les fonctions commerciales et 3 d'entre eux sont dans des postes de Direction, dont 2 dans des Directions de fonctions commerciales.

Nous réitérons notre volonté d'encourager les femmes à réaliser des mobilités dans les fonctions commerciales. Nous comptons 25% de femmes dans ces fonctions, contre 31% de femmes dans nos effectifs. Nous sommes conscients que cette croissance se jouera notamment par le recrutement. Depuis plusieurs années, nous formons nos recruteurs à la non-discrimination et aux biais inconscients afin de nous donner les meilleures chances de recruter les meilleurs candidats pour leurs compétences. Nous avons d'ailleurs augmenté notre taux de femmes de 29% en 2020 à 31% en 2021.

Pour les postes de Direction, 36% de femmes comptent parmi nos managers. Nous continuerons de promouvoir et d'encourager les femmes à potentiel pour atteindre des postes de management et de Direction.