

# Plan de progression 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 CCNS décide de mettre 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 au titre 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 favoriser une meilleure compréhension du présent plan, il a semblé judicieux de recontextualiser le résultat des deux derniers index, soit celui de 2021 pour l'année 2020 et celui de 2022 pour 2021. Aussi, les points obtenus au titre de l'année 2020 étaient de 93 sur 100. Pour rappel cet index récapitule les données sur 12 mois fermes de l'année précédente. Ainsi au titre de l'année 2020 nous avons réussi à obtenir un index supérieur à 75 points nous conformant ainsi au score minimal visé par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Cependant au titre de l'année 2021, l'index égalité est descendu à un résultat de 82 sur 100 points. Dans ce cas de figure, l'entreprise se conforme au décret 2019-15 du 8 janvier 2019, en revanche le score est inférieur à 85 points sur 100 tel que défini par le décret 2022-243 du 25 février 2022.

C'est pourquoi nous allons présenter en détails les différentes actions dans l'optique d'une progression de l'index, pour ce faire il faut identifier clairement les indicateurs utilisés ainsi que les éléments à faire progresser.

Les indicateurs concernés, pour les entreprises de plus de 250 salariés, sont les suivants :

- Les écarts des rémunérations entre les hommes et les femmes (en pourcentage) / 40
- Les écarts d'augmentations individuelles (en pourcentage) / 20
- Les écarts de promotion /15

- L'augmentation des femmes à la suite d'un congé maternité /15
- L'équilibre homme/femme parmi les 10 plus hautes rémunérations /10

Ci-après le détail par indicateur :

- Les écarts des rémunérations entre les hommes et les femmes : l'entreprise a obtenu un total de 35 sur 40 points au titre de l'année 2021. Le score au titre de l'année 2020 était de 38 sur 40.
- Les écarts d'augmentations individuelles : le score obtenu est de 20 sur 20 points, tout comme l'année précédente.
- Les écarts de promotion : le score est de 15 sur 15 points, tout comme l'année précédente.
- Le pourcentage de salariés augmentés en retour de congé maternité, score incalculable en 2022 au titre de l'année 2021. Le score était de 10 sur 10 au titre de l'année 2020. Au titre de l'année 2021 l'entreprise n'a eu aucune de ses collaboratrices en congé maternité.
- Le nombre de salarié du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, score de 0. Au titre de l'année 2020 le score était de 5 sur 10.

Ainsi, la baisse de l'index 2022 au titre de 2021 est notamment liée à trois indicateurs :

- Un dont le score a baissé : les écarts de rémunération. Ce score est passé de 38/40 à 35/40 entre 2020 et 2021. Ce recul de 3 points s'explique par les raisons ci-après évoquées pour l'indicateur de l'équilibre homme-femme parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- Un dont le score est incalculable : l'augmentation des femmes à la suite d'un congé maternité. En effet, sur l'année 2021, l'entreprise n'a pas eu à déclarer de congé maternité, et par conséquent n'a pas eu à augmenter toute collaboratrice qui aurait repris son activité à la suite de ce congé (ex : si une collaboratrice avait été en congé maternité, elle aurait été augmentée à son retour, ainsi l'entreprise aurait obtenu le score maximal). En conséquence l'index égalité homme de l'année 2022 au titre de l'année 2021 ne porte donc plus sur les 5 indicateurs mais sur 4.
- Un dont le score est égal à 0 : l'équilibre homme-femme parmi les 10 plus hautes rémunérations. Ce score s'explique notamment par des mobilités au sein du Groupe Computacenter en France et des départs de l'entreprise, qui ont modifié la répartition hommes/femmes, et notamment celle sur les dix plus hautes rémunérations.

Notre plan de progression analysera ces 3 indicateurs afin d'aboutir à une amélioration.

## Article 2 : Plan de Progression

### Point 1 : Les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires de 2021, la Direction de Computacenter NS 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, à travers les enveloppes d'augmentations suivantes :

- Un plan d'augmentation individuelle d'un budget d'1,65%, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- Un plan d'augmentation collectif d'un budget d'1,20% pour les collaborateurs n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle et n'ayant pas été augmenté depuis 3 ans et plus, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les critères d'augmentations communiqués aux managers étaient basés sur :

- Une équité sur le nombre de collaborateurs augmentés entre les hommes et les femmes
- Une moyenne d'augmentation similaire entre les hommes et les femmes

Ainsi, après la mise en œuvre de cette revue des salaires, en 2022, 77% des collaborateurs ont été augmentés dont :

- 78% de femmes
- 76% d'hommes

Dans certains services, ainsi que dans certains corps de métiers, 100% des femmes ont bénéficié d'une augmentation.

Néanmoins, à la suite des augmentations d'avril 2022, le salaire moyen de l'effectif présent entre le 31 décembre 2021 et le 31 août 2022, reste en faveur des hommes à hauteur de 2,99%. En incluant les nouveaux embauchés depuis janvier 2022, la différence de salaires moyens entre les hommes et les femmes entre le 31/12/2021 et 31/08/2022, représente 2,70% en faveur des hommes.

Cet engagement reste donc à poursuivre les prochaines NAO.

#### Point 2 : Augmentation des salariés de retour de congé maternité

L'indicateur est incalculable, puisqu'aucune collaboratrice n'a été en congés maternité sur l'année 2021. Les années précédentes, nous avons augmenté toutes les femmes revenant de congé maternité et nous continuerons à le faire les prochaines années.

#### Point 3 : Les 10 plus hautes rémunérations

Dans le cadre de l'index 2022 au titre de l'année 2021, l'entreprise n'a obtenu aucun point sur cet indicateur. En effet, comme précisé pour le point 1, aucune femme n'était présente en 2021 parmi les 10 plus hautes rémunérations. L'année précédente (2020), deux femmes figuraient parmi les 10 plus hautes rémunérations de Computacenter NS : en 2021, l'une a pris sa retraite et l'autre est sortie des 10 plus hautes rémunérations à la suite de nouvelles embauches. Par ailleurs, la majorité des personnes présentes parmi les dix plus hautes rémunérations exercent des fonctions commerciales. Chez CCNS, les femmes sont minoritaires dans les fonctions commerciales.

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 et nous poursuivons :

- « Growing Together » et « Leading Together », qui s'analyse en un coaching pour les femmes à potentiel pour des fonctions de management et de Direction

- « Women in Sales », qui est encore à l'état de projet pour favoriser l'intégration de femmes dans les équipes commerciales, et qui consisterait en un parcours de formation dédié aux femmes commerciales.

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.

De ce fait, nous réitérons notre volonté d'encourager les femmes à réaliser des mobilités dans les fonctions commerciales. Nous comptons 8% de femmes dans ces fonctions, contre 15% 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 14% en 2020 à 15% en 2021.

Pour les postes de Direction, 11% 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.