PLAN D'ACTION

INDEX ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES

DÉCISION UNILATÉRALE

KITCHEN ACADEMY

Préambule :

Le Gouvernement a fait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes l'une de ses principales priorités et a mis en place, à travers l'Index de l'égalité professionnelle, une obligation de transparence pour les entreprises sur les écarts de rémunération injustifiés.

L'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer cette obligation à travers les mesures suivantes :

- Dès lors que l'Index est inférieur à 85 points, l'entreprise doit fixer, par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'Index et les publier.

- Si, de plus, l'Index est inférieur à 75 points, l'entreprise doit publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale.

Dès lors que nous sommes assujettis à ces nouvelles obligations, nous devons transmettre nos objectifs de progression, les mesures de correction et les modalités de publication auprès des services du ministre chargé du travail sur le site internet Index Egapro.

I - Rappel de l'index 2021 :

	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	0.7	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0.3	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			**79**		100
INDEX (sur 100 points)			**79**		**100**

Notre index 2021 est de 79/100.

II – Objectifs de progression et mesures de correction :

Nous constatons que l'écart provient principalement de la mesure : pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité.

Le nombre de salariés sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations fait également partie des écarts constatés, en obtenant néanmoins la moyenne.

A – Écart de rémunération :

Nous avons obtenu 39/40 pour cet indicateur, reflet d'une culture d'entreprise centrée sur l'humain et d'actions engagées depuis plusieurs années sur l'égalité hommes/femmes.

L'écart constaté de 1 point est justifié par un poste spécifique sur lequel la qualification et l'expérience professionnelle sont prépondérantes.

B – Écart d'augmentations individuelles :

Le développement individuel et la revalorisation éventuelle sont fondamentaux dans les pratiques managériales de l'entreprise.

L'entretien annuel d'évaluation entre le collaborateur et son manager, aisni que la coordination des revalorisations individuelles par l'équipe dirigeante de l'entreprise sont la clé de voute de l'égalité homme/femme.

Au cours de l'entretien individuel, des objectifs sont fixés. S'ils sont atteints ou si le collaborateur a progressé dans ses missions, une augmentation individuelle est envisagée.

Depuis plusieurs années consécutives, nous obtenons avec cette méthode la note maximale (35/35).

C – Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité

C'est avec cette mesure que nous observons un écart significatif. En effet, nous obtenons la note de 0/15.

Même si la volonté de l'entreprise est d'obtenir la note maximum, la décision d'augmentation est bien motivée par l'évaluation de l'atteinte des objectifs et en aucun cas le congé maternité n'a d'incidence sur cette évaluation :
A chaque retour de congé maternité, un entretien de reprise est systématiquement réalisé par le manager dans le but de réintégrer au mieux la collaboratrice. Un point est fait sur les évolutions éventuelles de son poste et sur les objectifs à venir.

Dans l'objectif de progresser et pour nous garantir d'une égalité de traitement, l'entreprise met en place le plan d'actions suivant : Si le retour a lieu post période de réévaluation, le sujet de la rémunération sera systématiquement évoqué avec la collaboratrice et comparé aux résultats de réévaluation globale.

L'objectif est bien de réduire cet écart, même si l'augmentation ne sera pas systématique, privilégiant l'évaluation de l'atteinte des objectifs annuels.

D – Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

Historiquement, l'entreprise Alice Délice attire une grande majorité de femmes. Aussi le sexe sous-représenté dans l'entreprise est le sexe masculin ce qui, en cohérence, se retrouve dans les 10 plus hautes rémunérations.

On y retrouve 3 hommes pour 7 femmes.

Nous obtenons donc la note de 5/10.

A chaque départ de collaborateur, l'entreprise vise à rétablir la mixité sans toutefois partir sur de la discrimination de genre.

III – Portée et Publication de l'accord :

A – Portée du plan d'actions

Le présent accord instaure, à la charge de la société KITCHEN ACADEMY, une obligation de moyens.

Aussi, même si l'attention et la valeur qu'elle met dans le développement et l'épanouissement de ses collaborateurs, cela n'empêche pas la société KITCHEN ACADEMY de s'engager à viser l'égalité homme/femme parfaite.

Néanmoins, la société ne peut s'engager à une obligation de résultat.

B – Publication de l'accord

Cet accord fera l'objet d'une diffusion sur notre site Alice Délice.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 31/08/2022

Pour la société KITCHEN ACADEMY *