
DÉCISION UNILATÉRALE
INSTITUANT DES OBJECTIFS DE PROGRESSION POUR LES INDICATEURS N'AYANT PAS ATTEINT LA NOTE MAXIMALE (C.TRAV.ART.L.1142-9-1 ET D.1142-6-1)

Article 1 – PRÉAMBULE

La loi Rixain du 24 décembre 2021 a renforcé les obligations des entreprises soumises à l'Index de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs qui ont obtenu une note inférieure à 85 points à l'Index 2021 ont des obligations de publication supplémentaires.

L'AARPI GIDE LOYRETTE NOUEL (ci-après « le Cabinet GIDE » ou « le Cabinet ») a reçu la note de 83 sur 100 au titre de l'année 2021 et selon les 4 indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (noté sur 40 points)
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (noté sur 35 points)
- Le pourcentage de salariée ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (noté sur 15 points).
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (noté sur 10 points).

Les deux indicateurs pour lesquels le Cabinet n'a pas atteint la note maximale sont :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (33/40 points)
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (25/35 points)

En application de ces dispositions, le Cabinet a défini des objectifs de progression au titre de chaque indicateur pour lequel il n'a pas atteint la note maximale selon les conditions et modalités fixées dans la présente décision unilatérale.

Article 2 – L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes :

Au sein du Cabinet, au titre de 2021, la moyenne de rémunération annuelle théorique des femmes non-cadres âgées de 50 ans et plus est d'environ 44K€ tandis que la moyenne de rémunération annuelle théorique des hommes de la même catégorie est d'environ 34K€.

Il existe donc un écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes de 50 ans et plus de la catégorie "non-cadres".

Il convient également de préciser que :

- L'effectif est composé respectivement de 34 femmes et 3 hommes ;
- Parmi les 34 salariées femmes, 29 sont secrétaires, tandis que les 3 hommes travaillent tous au sein des Services Généraux ;



- L'ancienneté moyenne est élevée quel que soit le sexe.

Il convient par ailleurs de mentionner que la profession de secrétaire dans le secteur juridique, connaît traditionnellement un niveau de rémunération moyen supérieur à celui des métiers des Services Généraux.

Afin d'engager des mesures de progression, il est à souligner que le Cabinet a recruté un homme secrétaire en 2022 afin de remplacer un départ en retraite d'une femme secrétaire, alors que le métier de secrétaire connaît une certaine désaffection de candidature masculine.

Le Cabinet veillera, dans la mesure du possible, à ce que tout poste à pourvoir donne lieu à l'examen d'au moins une candidature féminine et masculine au niveau du processus final de sélection.

Article 3 – L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes

Au sein du Cabinet, au titre de 2021, la part des femmes ayant été augmenté est plus élevée (94%) que celle des hommes (85%) sur un échantillon de 142 femmes et 40 hommes, toutes catégories confondues.

Cet écart est justifié par la survenue d'un projet exceptionnel, changement de notre logiciel de facturation requérant la participation de salariés pratiquant des métiers très majoritairement exercés par des femmes au Cabinet (facturation, Ressources Humaines et direction financière).

Le Cabinet continuera à veiller pour chaque poste à pourvoir, que ce soit par voie d'embauche externe, de mobilité ou promotion interne, à ce que la part de candidats retenus se rapproche de la parité hommes/femmes à compétence, expérience et profil équivalent.

Article 4 – Entrée en vigueur

La présente décision a fait l'objet d'une information du Comité social et économique en date du 31 août 2022.

Elle est instituée par voie de décision unilatérale de l'employeur et entrera en vigueur le 31 août 2022.

Article 5 – Publicité

La publication s'effectue sur la page Internet du Cabinet.

Le Cabinet communique ces informations par télédéclaration, sur le site Internet du ministère du Travail (<https://indexegapro.travail.gouv.fr/declaration/presentation.html>).

Le Cabinet a transmis au CSE les informations, par l'intermédiaire de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Son existence est portée à la connaissance des salariés par insertion dans la rubrique Ressources Humaines de l'Intranet.

Fait à PARIS, le 31 août 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Frédérique Misk-Malher', written over a horizontal line.

Frédérique Misk-Malher
Secrétaire Générale