

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU CSEC DU 05/06/2025

Présents :

Président du Comité Social et Economique central: Davy RODRIGUES
Assistante de direction: Tiffany ROBERT

Membres titulaires :

Mustapha EL MARROUN,
Nadia SCHMITT,
Serge SOLLER
Abdelaziz MAHDIYAN,

Absents :

Christine VOGEL en maladie
Najima HEDAOI en remplacement de Christine VOGEL
Maxime GELEZ

Heure d'ouverture de la séance : 10H30

Information et consultation sur la méthode de calcul de l'Index

Le Président a rappelé dans un premier temps ce qui suit.

Chaque année, les entreprises doivent :

- calculer l'index égalité femmes-hommes, à partir de plusieurs indicateurs,
- rendre publique la note qu'elles obtiennent,
- et, le cas échéant, prendre des mesures correctives pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart des taux de promotions,
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Si une entreprise obtient un résultat inférieur à 75 points, elle devra prévoir des mesures correctrices pour atteindre la note de 75 points dans un délai maximum de 3 ans.

Si une entreprise obtient un résultat inférieur à 85 points, elle devra fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

La publication doit être réalisée au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

Toutefois, des difficultés liées aux changements du logiciel de paie et des logiciels informatiques permettant habituellement de calculer et consolider les indicateurs de cet Index, ont exceptionnellement retardé son calcul et sa publication.

Il ressort des calculs réalisés sur la base des données de l'année 2025 les indicateurs et résultats suivants :

	Calcul 1	Calcul 2
Indicateur 1 Ecart de rémunération (2 modes de calcul de l'indicateur)	39/40 sur base catégorie professionnelle (csp) Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes : l'écart pondéré est de 0,1 %.	39/40 sur base qualification (classification convention collective) La rémunération des femmes est plus importante : l'écart pondéré est de -0,1 % (en faveur des femmes).
Indicateur 2 Taux d'augmentation individuelle (mode de calcul identique de l'indicateur)	20/20 Il y a plus d'hommes qui ont bénéficié d'une augmentation individuelle : 10 contre 1 L'écart concernant les rémunérations étant de 1,5 %.	20/20 Il y a plus d'hommes qui ont bénéficié d'une augmentation individuelle : 10 contre 1. Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes. Cet indicateur est en faveur des hommes alors que l'indicateur 1 est en faveur des femmes. Tous les points sont donc accordés sur cet indicateur.
Indicateur 3 Ecart des taux de promotion	10/15 Plus d'hommes que de femmes ont bénéficié de promotions.	15/15 Plus d'hommes que de femmes ont bénéficié de promotions. Cet indicateur est en faveur des hommes alors que l'indicateur 1 est en faveur des femmes. Tous les points sont donc accordés sur cet indicateur.
Indicateur 4 % de salariées augmentées à leur retour des congé maternité (mode de calcul identique de l'indicateur)	15/15 Toutes les femmes ont été augmentées à leur retour de congé maternité.	15/15 Toutes les femmes ont été augmentées à leur retour de congé maternité.
Indicateur 5 Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (mode de calcul identique de l'indicateur)	0/10	0/10
Total	84/100	89/100

La première méthode pénalise donc injustement GSF SATURNE : en effet, alors que l'écart de rémunération est très faible en 2025 entre les hommes et les femmes, les promotions accordées en faveur des hommes ont fait perdre injustement 5 points à GSF SATURNE.

C'est pourquoi, GSF SATURNE souhaite, concernant l'indicateur écart de rémunération, répartir les salariés non pas par CSP (ouvrier, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) mais par qualification.

Aucune remarque ni question n'a été formulée par les membres du CSE

Le Président sollicite l'avis du CSEC sur l'application de cette méthode de répartition des salariés pour le calcul de l'indicateur de rémunération.

Avis favorable :

Avis défavorable :

Ne se prononce pas : 2 voix

Le CSEC ne donne donc pas d'avis

Divers :

- La secrétaire indique qu'il a été indiqué aux membres du CSE qu'au 31 mai 2026, la totalité des congés devait être soldée. À défaut, les congés non pris seront perdus. Toutefois, il semblerait qu'à ce jour une tolérance soit désormais accordée, permettant le report des congés jusqu'au 31 octobre 2026. Il est néanmoins regrettable de constater la diffusion d'informations contradictoires sur ce sujet. Une communication claire et des règles homogènes devraient être appliquées à minima à l'ensemble des salariés.

Fin de la réunion : 11H00

Fin de la réunion :

La secrétaire

Nadia SCHMITT



Le Président

Davy RODRIGUES



