

Francis WASSMER	Eric ESTREICH-BOUSSER
Christian BERTHOLD	Arnaud GUTHERTZ
Denis BERTHOLD	Daniel KAISER
Annabel CORDELLIER	Olivier LOBSTEIN
Xavier COURTEAUX	Stéphane LOGEL
Sébastien GUY	Sébastien MEYER
Céline LEININGER	Christophe NITSCHÉ
Frédéric LINDENMANN	Renaud PFLIEGER
Muriel MULLER	Julien SCHAEGIS
Mélie SCHERER	Franck-Olivier THEOBALD
Christophe SPRAUEL	Hervé WENTZINGER
Frédéric WAGNER	Lucille WARS
Christian CHARPILLOZ	
Olivier DEL ROSSO	

DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR OBJECTIFS DE PROGRESSION DES INDICATEURS INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

La « loi Rixain » du 24 décembre 2021 pose le principe de la publication d'objectifs de progression en cas d'index égalité professionnelle inférieur à 85 points.

Cette loi renforce le principe de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

FIBA confirme son attachement à ces valeurs et principes en mettant en place toutes les mesures qui s'avéreront nécessaires à la réalisation des objectifs souhaités.

Article I - Ecart des rémunérations

- **Etats des lieux :**

Le premier indicateur, celui de l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes, calcul l'écart salarial pondéré selon le genre, la catégorie socioprofessionnelle et l'âge des collaborateurs.

Notre seuil de pertinence s'élève à 2%, étant donné la catégorisation à 2 CSP (employés et cadres).

Nous affichons un score de 38 points sur 40, avec un écart pondéré de 1.8% en faveur des hommes. Nous observons notamment une différence chez les cadres de 30 à 39 ans, avec un écart pondéré de 1.48%.

FIBA réaffirme son principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un niveau de compétence égal. La rémunération étant uniquement déterminée sur l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité et la performance du collaborateur.

FIBA SAS - SIEGE SOCIAL

7 avenue de l'Europe - Espace Européen de l'Entreprise - 67300 SCHILTIGHEIM
ADRESSE POSTALE : CS 60034 - 67013 STRASBOURG CEDEX
Tél. 03 88 18 59 59 - Fax 03 88 18 83 81 - E MAIL : strasbourg@groupe-fiba.fr
RCS Strasbourg 698 501 442 00090

Société par Actions Simplifiée au capital de 612 500 € - NAF 6920 Z - N° TVA Intr. : FR 49 698501442 - Lieu de juridiction : Strasbourg
Société d'Expertise Comptable et de Commissariat aux Comptes - Inscrite au Tableau Régional de l'Ordre - Membre de la Cie Régionale de Colmar
BECM : IBAN : FR76 1189 9001 0000 0375 2614 546 - BIC : CMCIFR2A

- **Objectifs de progression :**

Afin de résorber les disparités salariales restantes, FIBA s'engage d'une part à assurer l'égalité des rémunérations à l'embauche entre les femmes et les hommes, à compétences et expériences égales, et à réajuster la politique salariale de l'entreprise en menant chaque année une étude des écarts de rémunération d'autre part.

Article II - Ecart des augmentations

- **Etats des lieux :**

Le second indicateur analyse l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, en prenant en compte l'effectif de chacun des genres.

Sur 35 points, FIBA a obtenu la note de 15. Un écart de taux d'augmentation de 16.1% est constaté en faveur des hommes, 46% des hommes ayant eu une augmentation en 2021 contre 29.9% des femmes.

De la même manière, FIBA rappelle que les augmentations individuelles sont attribuées en fonction des performances et des compétences de chacun des collaborateurs. Aucune discrimination entre femmes et hommes ne pouvant être tolérée.

- **Objectifs de progression :**

En 2022, la société a prêté une attention toute particulière à la répartition femmes/hommes des augmentations afin de résorber le taux d'augmentation en faveur des hommes.

Ainsi, en 2022, des résultats positifs ont été constatés avec un écart absolu de taux d'augmentation réduit à 7.3% contre 16.1% en 2021, ce qui permet l'attribution de 10 points supplémentaires.

FIBA souhaite poursuivre dans cette voie afin de réduire au maximum les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes.

Article III - Retour de congé maternité

- **Etats des lieux :**

Le troisième indicateur fait état des augmentations attribuées aux collaboratrices dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

Au total, en 2021, 2 collaboratrices sont revenues de congé maternité et se sont donc vues attribuées une augmentation salariale.

- **Objectifs de progression :**

FIBA souhaite poursuivre dans cette voie en continuant d'affecter une augmentation à toutes les collaboratrices de retour de leur congé maternité.

Article IV - 10 plus hautes rémunérations

- **Etats des lieux :**

Le dernier indicateur prend en compte la représentation des genres parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Au sein de FIBA, 8 hommes et 2 femmes composent les 10 plus hautes rémunérations.

Ainsi, nous avons obtenu la note de 5. Au moins 4 femmes devant faire partie des 10 plus hautes rémunérations pour obtenir la note maximale de 10.

- **Objectifs de progression :**

FIBA réaffirme que les rémunérations sont déterminées en fonction des compétences, du niveau de qualification et de l'expérience de chacun. Il n'est donc fait aucune discrimination entre femmes et hommes.

Compte tenu des difficultés de recrutement dans le secteur comptable et notamment pour les postes à responsabilités, la représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations n'est pas aisée.

Nous exerçons une activité au sein d'une profession réglementée, nécessitant la qualité d'expert-comptable et l'inscription à l'ordre des experts-comptables. Le titre d'expert-comptable permet en effet d'exercer des missions à hautes responsabilités et sont donc les postes les mieux rémunérés de l'entreprise.

La société FIBA SAS compte, au 1^{er} septembre 2022, 20 experts-comptables diplômés. Parmi eux, seules 5 sont des femmes. Au niveau national, 26.47% des experts-comptables inscrits au tableau de l'Ordre sont des femmes.

Cette faible représentativité au sein de la profession est un frein au recrutement et donc à la présence de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Cependant, afin d'inverser la tendance, FIBA encourage la présence et la formation de femmes experts-comptables et à notamment recruter 2 experts-comptables stagiaires femme.

Article V – Publicité

La présente décision unilatérale est consultable par l'ensemble des salariés de la société sur notre intranet (Sharepoint) et sera publiée sur notre site Internet.

Fait à SCHILITGHEIM, le 31 août 2022



M. Francis WASSMER
Président