

Objectifs de progression¹ – Index Egalité Femmes/Hommes

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points. Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

La Société a obtenu la note de 79 points à l'Index calculé en 2022 au titre de l'année 2021. Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

	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 rémunération (en %)	1	1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	4,6	10	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			79		100
INDEX (sur 100 points)			79		100

La Société est donc tenue de définir des objectifs de progression pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (39/40), aux écarts d'augmentations individuelles (10/20) et au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (0/10).

1. Objectif de progression global

- 84 points en 2023, au titre de 2022 ;
- 85 points en 2024, au titre de 2023.

¹ Les objectifs de progression fixés dans ce document sont issus de l'avenant de révision n°1 à l'accord d'entreprise relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la Qualité de Vie au Travail.

2. Objectifs de progression par indicateur

2.1. Indicateur relatif aux écarts de rémunération

Objectif : se rapprocher plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des Hommes à moins de 0,1%).

2.2. Indicateur relatif aux écarts d'augmentations individuelles

Objectif : adopter une méthodologie permettant de favoriser la réduction des écarts dans la répartition de l'enveloppe des augmentations individuelles en accordant une attention particulière aux catégories socioprofessionnelles regroupant les effectifs les plus importants et en intégrant pour le calcul de l'indicateur toutes augmentations individuelles prises en dehors de la période des Comités RH (augmentations liées à un retour de congé maternité, revalorisations suite constat d'un écart injustifié, etc.).

2.3. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Objectif : obtenir 5 points grâce à la présence de 2 femmes parmi les salariés percevant les 10 plus hautes rémunération de l'entreprise.