Index de l’égalité professionnelle & objectifs de progression

2023 au titre de l’année 2022 (du 01 janvier au 31 décembre)

L'entreprise ayant obtenu un résultat global supérieur à 75 et inférieur 85/100 doit conformément à l'article D1142-6-1 du Code du travail déterminer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquelles la note maximale n'a pas été atteinte.

Période de référence considérée pour le calcul des indicateurs :

La période retenue pour le calcul de l'index est la dernière année civile complète précédant la publication au titre de 2023 soit du 01/01/2022 au 31/12/2022.

Le résultat de l'index de l'égalité professionnelle ainsi que les résultats de chaque indicateur :

L'entreprise a obtenu pour 2023 (au titre de l'année 2022) le résultat global de 84/100.

	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	0,1	**39**	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	4,3	**10**	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	3,1	**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	2	**5**	10	10
Total des indicateurs calculables			**84**		**100**
INDEX (sur 100 points)			**84**		**100**

Objectifs de progression sur les indicateurs qui ne sont pas au maximum de la note :

1. ***Ecart de rémunération : 39/40***

➔ **Objectif de progression fixé :** Poursuivre les actions mises en place depuis plusieurs années pour veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes (budget annuel d'égalité professionnelle, grilles des salaires d'embauches harmoniées, sensibilisation des managers, accompagnement HRBP et C&B…)

2. ***Ecart d'augmentation individuelle : 10/20***

➔ **Objectif de progression fixé :** Analyse des écarts les plus significatifs avec un effort particulier à envisager sur 2023 pour les Techniciens Femmes, les Agents de Maîtrise Femmes et les Cadres Hommes, avec l'objectif d'un écart global entre les genres de moins de 2 points

3. ***Nombre de salariés du sexe sous -représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 05/10***

➔ **Objectif de progression fixé :** Veiller à renforcer le nombre de femmes EXECUTIVE et SENIOR EXECUTIVE / Identification des talents / Programme de formation personnalisé / Recrutements internes et externes