



# Objectifs de progression relatifs à l'index de l'égalité professionnelle

## Année de référence 2024

### Contexte légal

Depuis septembre 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 indicateurs :

- En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises ont jusqu'au 1er mars 2025 pour fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises ont jusqu'au 1er mars 2025 pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE sous peine de pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

### Notre analyse

Au titre de l'année 2024, **notre index s'élevait à 84 sur 100\***.

Critère 1 : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes 36/40 points

Critère 2 : Répartition des augmentations individuelles 35/35 points

Critère 3 : Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité : 0/15 points

Critère 4 : Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations : 0/10 points

*\* Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.*

Nous devons donc définir des objectifs de progression sur les critères 1, 3 et 4 pour atteindre à minima la note de 85 sur 100.

## **Critère 1 : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 36/40 points**

L'analyse des données permet d'identifier que l'écart se situe sur la catégorie des cadres de plus de 40 ans dans laquelle on retrouve à la fois du personnel administratif et des ingénieurs dirigeants.

De part la disparité des profils, l'écart est difficile à résorber. Toutefois, une attention particulière sera portée à cette catégorie lors des prochaines augmentations salariales.

Objectif de progression :

Réduire l'écart de rémunération malgré les différents profils afin d'atteindre 39/40.

## **Critère 2 : Répartition des augmentations individuelles : 35/35 points**

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence	nombre de salariés	Taux d'augmentation
Femmes	16	20	80 %
Hommes	68	86	79 %

= points obtenus/ nombre de points maximum : 35/35

Nous constatons que le taux d'augmentation des femmes est plus favorable à 1 % que chez les hommes, ce qui nous permet d'obtenir la note maximale sur ce critère.

Rester constant dans le futur pour concernant la note maximale.

## **Critère 3 : Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité**

Nous n'avons pas eu de congés maternité sur la période de référence ce qui explique la note de 0/15.

Objectif de progression :

Rester vigilant les prochaines périodes sur le sujet.

## Critère 4 : Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

	Femmes	Hommes
Ensemble des salariés	0	10

Objectif de progression : recruter ou faire évoluer la rémunération de 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations dans les 3 ans (soit le 31/12/2028)

	Femmes	Hommes
Ensemble des salariés	2	8

Le nombre de points obtenus serait alors de 10/10

## Conclusion

Les objectifs de progression étant fixés, notre index égalité Femmes-Hommes devrait atteindre la note de 88 à 94 sur 100 à horizons 2028

Critère 1	<b>39/40 points</b>	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes
Critère 2	<b>35/35 points</b>	Répartition des augmentations individuelles
Critère 3	<b>15/15 points</b>	Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité
Critère 4	<b>10/10 points</b>	Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations
TOTAL	<b>94/100 points</b>	

## Publicité de l'engagement unilatéral de l'employeur et des objectifs fixés

Le présent document présenté en CSE en date du 28/02/2025 formalise une décision unilatérale de la Direction.

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs. Après dépôt du présent document auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

## **Durée**

Le présent dispositif est mis en place pour une durée indéterminée. Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points.

Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

Fait à Paris le 28/02/2025

Brieuc BOUCHER