



Index Egalité professionnelle Femmes – Hommes

Pour l'année 2023 au titre des données 2022

Indicateur relatif à l'écart de rémunération	37
Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles	25
Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant le retour de congé maternité	Non calculable
Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.	0
Total sur 100 points	73

L'Index est inférieur à 75 points, l'entreprise doit publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale.

Objectifs de progression et mesures de correction

Objectif Indicateur écart de rémunération

Un effort particulier devra être réalisé pour la tranche d'âge de moins de 30 ans, où l'écart de rémunération constaté est le plus élevé.

L'objectif étant de réduire l'écart de rémunération de 2,4% à 2% au cours de l'année 2023 et d'atteindre à minima une note de 38/40.

Objectif Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

Avant toute application effective des mesures d'augmentations salariales, la Direction examinera les éventuels écarts (femmes/hommes) résultant des augmentations envisagées

afin d'atteindre un bon équilibre dans leur répartition en cohérence avec les performances individuelles et collectives.

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

Les embauches et/ou promotions de 2 femmes sur des postes à responsabilité permettraient de les placer dans les dix plus hautes rémunérations et de faire évoluer cet indicateur pour obtenir une note de 5/10. Pour l'heure l'effectif féminin actuel ne permet pas une promotion à court terme.

Date de publication des objectifs de progression

16/03/2023

Date de publication des mesures de correction

16/03/2023

Modalités de communication auprès des salariés

Panneaux d'affichage réservés au personnel -site Web