



INDEX Égalité Femmes-Hommes

Objectifs de Progression

Préambule

Mis en place depuis 2019, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet de mesurer les inégalités salariales dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Cet index permet de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'articule autour de cinq indicateurs :

- l'écart de rémunération femmes-hommes (40 points)
- l'écart dans les augmentations femmes-hommes (35 points)
- les augmentations au retour de congé maternité (15 points)
- la part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points)

Depuis 2022, selon la note obtenue par l'entreprise, des obligations de publication s'appliquent : •

Si la note est inférieure à 75 points, l'entreprise a l'obligation de publier par tout moyen (site internet de l'entreprise, affichage) des objectifs de progression pour les indicateurs où le maximum de points n'a pas été atteint ainsi que les mesures de correction et de rattrapage salarial qu'elle souhaite mettre en place ;

• **Si la note est inférieure à 85 points**, l'entreprise a l'obligation de fixer et de publier sur le site internet de l'entreprise le cas échéant des objectifs de progression pour les indicateurs où le maximum de points n'a pas été atteint.

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.

Au titre de l'année 2025, l'Index s'élève à **75/100**

Il est décomposé de la manière suivante :

Critère 1 : Ecart de Rémunération entre les Femmes et les Hommes	40/40
Critère 2 : Ecart de taux d'augmentations entre les Femmes et les Hommes	25/35
Critère 3 : Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0/15
Critère 4: Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10

Actuellement, les critères 2 et 3 ne permettent pas d'atteindre la note de 85/100.

C'est dans ce cadre que l'entreprise doit définir des objectifs de progression notamment sur les critères 2 et 3.

La Société confirme donc son engagement en faveur de l'égalité de rémunération.

Elle s'engage, pendant la phase de revue des augmentations individuelles, à porter une attention particulière à la répartition F/H des augmentations proposées et également à l'augmentation des femmes en retour de congé maternité.