

**INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE  
 ANNEE 2024  
 OBJECTIFS DE PROGRESSION**

Préambule :

Conformément à l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et au décret n° 2022-243 du 25 février 2022, les entreprises ayant obtenu un Index inférieur à 75 points doivent publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction qu'elles ont définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale.

Par ailleurs, celles ayant obtenu un Index inférieur à 85 points doivent fixer, également par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

L'entreprise s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elle reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

<b>Indicateurs</b>	<b>Note obtenue en 2023</b>	<b>Objectif de progression</b>	<b>Objectif 2024</b>
<b>Ecart de rémunération</b>	<b>21/40</b>	<b>+17</b>	<b>38/40</b>
<b>Ecart de taux d'augmentations et de promotions</b>	<b>35/35</b>	<b>=</b>	<b>=</b>
<b>Retour de congé maternité</b>	<b>Incalculable</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>10 plus hautes rémunérations</b>	<b>0/10</b>	<b>=</b>	<b>=</b>
<b>Note Globale*</b>	<b>66/100</b>	<b>+17</b>	<b>85/100</b>

*\*Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité (56x100/85)*

Afin de réduire l'indicateur d'écart de rémunération, l'entreprise s'engage sur trois axes de progrès :

- **Le recrutement**

**Objectif de progression 1 :**

L'entreprise s'engage à faire progresser la proportion de femmes recrutées et notamment dans les filières très masculines.

**Objectif de progression 2 :**

Afin de rattraper les écarts constatés, l'entreprise propose que pour tout poste à pourvoir une candidature féminine soit volontairement recherchée.

Lors de sollicitation auprès d'organismes de recrutement ou lors des campagnes recrutement en apprentissage et stages, l'entreprise spécifiera sa demande afin que soit transmis le maximum de candidatures féminines et à minima une femme. Les preuves de candidatures avec les CVs seront donc dans ce cadre conservées 1 an à compter de la date de réception de la candidature.

**Objectif de progression 3 :**

Proposer aux écoles (collèges, lycées, centre de formations etc) environnants d'accueillir en stage, en contrat d'apprentissage, des femmes à hauteur de 50% de l'effectif sous réserve de candidatures féminines.

L'objectif est de pouvoir favoriser la découverte des différents métiers de l'entreprise où l'on constate une faible représentation des femmes et ainsi contribuer à l'ouverture d'esprit sur nos métiers techniques (technicien qualité, métrologue, régleur, outilleur).

- **La rémunération**

**Objectif de progression 1 :**

S'engager à réduire les écarts de salaire de base qui seraient injustifiés (hors ancienneté, qualification, compétences, expériences) entre les femmes et les hommes détectés au sein de mêmes catégories de qualification et métiers par des réajustements progressifs pour les salariées concernées.

**Objectif de progression 2 :**

L'entreprise s'engage à réserver un budget (à définir) pour réduire d'éventuels écarts à compter de 2024 sous réserve que le contexte environnant soit favorable (justificatifs à l'appui notamment critères financiers comme le résultat).

Comme indiqué précédemment, compte-tenu des hausses successives du SMIC, des réajustements des salaires proches du SMIC ont été décidés par l'entreprise mais aussi des revalorisations salariales individuelles.

Ainsi, cette mesure sera poursuivie et un budget spécifique distinct de celui prévu pour les mesures individuelles sera dédié pour chaque exercice aux mesures de résorption des écarts éventuels de rémunérations entre les femmes et les hommes de la même filière métier et catégorie professionnelle, à niveau de compétences et qualification égales sous réserve d'un contexte environnant favorable.

L'entreprise s'engage à ne pas creuser d'éventuels écarts.

- **La formation**

**Objectif de progression 1 :**

Favoriser pour les femmes, au sein d'une même catégorie et classification, l'accès aux mêmes formations que les hommes leur permettant de gagner en polyvalence, d'évoluer sur le métier en termes de compétences en se perfectionnant au métier, d'acquérir de nouvelles compétences permettant le cas échéant des évolutions de carrière en tenant compte des besoins et du budget formation alloué au plan de développement des compétences de l'entreprise.



Ces formations peuvent être effectuées par des formations internes au métier et/ou par des formations avec des organismes extérieurs en fonction des besoins de l'entreprise. La coparticipation salariée/employeur via le CPF est favorisée.

***Objectif de progression 2***

Favoriser l'accès à la VAE, au CQPM pour les salariées ayant effectué une formation en interne en vue d'une promotion.

L'objectif étant d'augmenter le niveau d'employabilité du personnel féminin par la formation en interne valorisée par un titre reconnu.

La VAE et le CQPM restent ouverts à l'ensemble de la population sous réserve de respecter le budget alloué.