

DECISION UNILATERALE
MESURES DE CORRECTION ET OBJECTIFS DE PROGRESSION
EGALITE HOMMES ET FEMMES

La société réaffirme son attachement aux principes de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus largement au respect du principe de non-discrimination. Il est affirmé que les actes et décisions dans l'entreprise doivent s'appuyer sur des éléments objectifs et indépendants de tout critère lié au sexe des salarié·e·s.

Le dernier index égalité hommes / femmes fait apparaître un score de :

- 72 points sur 100 en 2021 (index publié en 2022)

Cet index est calculé à partir de 4 indicateurs avec une note maximum cumulée de 100. Dans le cas où l'indice serait inférieur à 75, des mesures correctives doivent être effectuées sous 3 ans faute de quoi l'entreprise pourrait être sanctionnée à hauteur de 1% de la masse salariale.

Cet index est calculé selon 4 critères déterminés en fonction de l'effectif global :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes noté sur 40 points
- L'écart des taux d'augmentations individuelles (hors promotions) noté sur 35 points
- Le pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité ou d'adoption noté 15 points
- Le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations évaluées sur 10 points

La société a obtenu la quasi-totalité des points sur les 2 premiers indicateurs mais n'a obtenu la totalité des points sur les indicateurs relatifs au pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité et nombre de salariées déterminées dans les rémunérations les plus élevées. S'agissant du congé maternité, la salariée n'a pas été augmenté sur son mois de retour (décembre 2021) mais dès le mois suivant sur une année de référence (janvier 2022) différente ce qui n'a pas permis d'obtenir les points nécessaires.

Dès janvier 2022, une enveloppe de rattrapage salarial, au titre des augmentations effectuées pendant l'absence de la (des) salariée(s) en congé maternité, d'adoption, a été effectuée.

Des efforts supplémentaires vont être engagés sur les autres indicateurs. En particulier sur le dernier indicateur.

A ces fins, l'objectif du plan d'action est de parvenir à un score au moins égal à 75 points pour le prochain index.

Article I – Mesures correctives

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales	Augmenter le nombre de femmes parmi les 10 rémunérations les plus hautes	Nombre de femmes et d'hommes parmi les dix rémunérations les plus hautes

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales	Maintenir, après chaque départ en congés maternité ou en congés parental d'éducation, le ou la salariée aura un entretien avec la direction (recadrage, retour au poste de travail, rémunération...). La rémunération sera évaluée et un rattrapage sera effectué si des augmentations ont eu lieu durant la période d'absence à hauteur de la moyenne des augmentations attribuées dans l'entreprise.	-Nombre de salarié.e.s revenus après une absence pour maternité ou congé parental pendant l'année écoulée -Nombre d'entretiens réalisés -Montant des dépenses consacrées au rattrapage salarial suite à une absence pour congé maternité ou congé parental d'éducation.

La présente décision sera transmise au CSE et affichée sur les panneaux destinés à l'information du personnel. Le cas échéant elle figurera sur le site internet de la société.
Elle sera également transmise à l'inspection du travail.

Fait, à GAUJAC
Le 28 Avril 2022

