

# Objectifs de progression relatifs à l'index d'égalité professionnelle femme - homme

# Année 2023

Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

Note obtenue: 34/40

#### Actions à mener :

Action 1 : A candidature équivalente, valoriser la promotion interne des femmes sur les postes de cadres de 40 à 50 ans pour les faire évoluer, vers des postes de direction, dans la catégorie plus de 50 ans.

<u>Action 2</u> : Mettre en place des augmentations pour les femmes de la catégorie Employés entre 40 et 49 ans pour réduire l'écart de rémunération.

### Indicateurs de suivi chiffrés :

- 1. Favoriser le recrutement d'au moins 2 femmes sur des postes d'encadrement à candidatures équivalentes.
- 2. Réduire l'écart de rémunération de 2% maximum (contre 5,4% pour l'année 2022) en globalité.

Note souhaitée: 36/40





Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes.

Note obtenue: 25/35

#### Actions à mener :

<u>Action 1</u> : S'assurer, que sur un même poste, les femmes et les hommes bénéficient d'un montant d'augmentations équivalent.

#### <u>Indicateurs de suivi chiffrés :</u>

1. Obtenir un écart de taux d'augmentations entre femmes et hommes inférieur à 2.

Note souhaitée : 30/35





Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçus les plus hautes rémunérations.

Note obtenue: 05/10

# Actions à mener :

<u>Action 1</u>: Augmenter une femme en 2023 sur un poste de direction afin qu'elle rentre dans les 10 plus hautes rémunérations.

<u>Action 2</u>: Favoriser le recrutement de deux femmes en 2023 sur des postes de Trade Lade / Commerciale / Direction à candidature équivalente.

# Indicateurs de suivi chiffrés :

1. Obtenir 3 femmes dans les plus hautes rémunérations (horizon 2024).

Note souhaitée : 05/10

