

## Décision unilatérale de l'employeur

**Destinataire** : Ensemble du personnel

**Objet** : Objectif de progression relatif à l'index égalité professionnelle

- **Contexte**

Chaque année, avant le 1<sup>er</sup> mars, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur calcule et publie l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour réduire les écarts.

Le niveau de résultat global obtenu par l'entreprise, ainsi que le résultat de chaque indicateur sont publiés sur le site internet de l'entreprise

Il s'agit de calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 4 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents », pour 40 points ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes, pour 35 points ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris, pour 15 points ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, pour 10 points.

Lorsque la note globale de l'index est inférieure à 85 points, l'entreprise fixe des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Ces objectifs sont, comme pour les mesures de correction, fixés par accord collectif ou par décision unilatérale après consultation du CSE (plan d'action), puis publiés sur le site internet de l'entreprise.

- **Résultats de l'entreprise**

**Année 2022 : 82/100**

- ✓ Indicateur Ecart Rémunération : 35/40
- ✓ Indicateur Ecart Augmentation : 35/35
- ✓ Indicateur Augmentation Retour Congé maternité : non calculable
- ✓ Indicateur Hautes rémunérations : 0/10

Soit un index calculé à 70/85 points, ramené à 82/100



- **Objectifs de progression**

L'entreprise se fixe les objectifs de progression suivants :

Indicateur	Note actuelle	Objectif de note	Niveau de progression
Indicateur 1 Rémunération	35/40	38/40	+7,5 %
Indicateur 4 Hautes rémunérations	0/10	5/10	+50 %

En vue d'atteindre ces objectifs, il importe que le personnel féminin puisse évoluer ou être recruté sur des postes qualifiés ou à responsabilités.

Les mesures définies pour 2022 restent applicables cette année.  
La Société s'engage à poursuivre dans cette voie.

- Mesures en faveur du recrutement

Compte tenu du secteur d'activité de l'entreprise, la proportion de candidature masculine est nettement supérieure au personnel féminin.

Afin de tendre vers une répartition plus équitable des femmes et des hommes dans l'entreprise, la Société enrichira, lorsque le poste le permet, ses offres d'emploi des dispositifs permettant d'assurer un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

La Société s'attache à ce que les processus de recrutement interne et externe soient appliqués de la même manière que les candidats soient des femmes ou des hommes. Les recrutements se basent sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations, aptitudes et qualifications des candidat(e)s.

Les conditions d'embauche seront strictement identiques qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme à profil et expérience professionnelle équivalente.

L'entreprise s'engage à communiquer des directives à ses prestataires de recrutement (cabinets, pôle emploi, agences d'intérim) avec lesquels elle travaille afin que, dans la mesure du possible, la proportion des candidats et des candidates reçu(e)s en entretien soit le reflet de la mixité des candidatures proposées.



o Mesures en faveur de la formation

La formation professionnelle permet non seulement de se professionnaliser dans son emploi actuel mais aussi de préparer ou d'accompagner les parcours professionnels. Les parties rappellent ainsi que l'accès à la formation est un des leviers majeurs pour prévenir ou corriger les inégalités et promouvoir ainsi l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et ce, pour tous les dispositifs de formation existants (Plan de développement des compétences, CPF, CPF de transition professionnelle, Période de professionnalisation, VAE et Bilan de Compétences, tutorat).

Afin de développer le taux d'accès femmes/hommes à la formation professionnelle, l'entreprise souhaite établir des parcours de compétences faisant ressortir les possibilités de tremplin et passerelle vers les postes de qualification supérieur.

En outre, la Société veillera à ce que les obligations familiales ne puissent pas être un frein à la formation professionnelle :

- En favorisant les formations sur le plan régional,
- En analysant les possibilités d'organisation de formations en distanciel lorsque cela est possible,
- En favorisant une organisation de formation évitant au maximum les découchés.

Fait à La Roche sur Foron, le 1<sup>er</sup> mars 2023

**La Direction**

  
  
