

EGALITE FEMMES / HOMMES



DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR- OBJECTIFS DE PROGRESSION INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut progresser que si elle est l'affaire de tous.

Ainsi, la Société SACPA 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.

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, la Société SACPA s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Depuis le septembre 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'Index, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs

La note globale au titre de l'index de l'égalité professionnelles femmes- hommes obtenue par la SACPA au titre de l'année 2023 est en effet de 84/100.

En application de la réglementation en vigueur, la note étant inférieure à 85, la SACPA doit fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs dont la note est en dessous du seuil requis en vue de son amélioration.

La présente décision unilatérale s'inscrit dans le cadre réglementaire et vise à améliorer les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 du code du travail et à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction.

Pour rappel, l'indicateur 1 (**écart de rémunération**) a atteint le résultat de 39/40, l'indicateur 2 (**taux d'augmentation individuelle et de promotion**) a atteint un résultat de 25/35 et

l'indicateur 5 (**nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations**) a atteint un résultat de 5/10.

Les actions correctives ci-dessous développées vont donc concerner chacun de ces 3 indicateurs.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, l'entreprise SACPA s'engage à mettre en place des actions concrètes afin de:

- supprimer les écarts de rémunération annuelle entre les femmes et les hommes ,
- garantir que les femmes et les hommes bénéficient du même taux d'augmentation individuelle et de promotion
- d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Ces actions s'intègrent à la politique globale de prévention des discriminations, de respect de la dignité au travail, d'égalité des chances et de gestion des ressources humaines basée sur les compétences et les résultats.

I - Indicateur relatif à la suppression des écarts de rémunération annuelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit d'une obligation légale : « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes.

Il est préalablement rappelé le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de poste et de compétences qui constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

Nous avons obtenu 39/40 au titre de l'année 2023, avec un indicateur favorable aux femmes.

- Objectifs de progression :

L'objectif est d'atteindre une égalité parfaite entre nos salariés sur cet indicateur.

- Mesures de progression

– S'assurer qu'au moment de l'embauche un niveau de rémunération équivalent entre les femmes et les hommes pour un poste, diplôme, niveau de responsabilités et expérience équivalents est bien appliqué.

En aucun cas, le sexe ne peut être un critère pris en compte.

L'entreprise s'assurera d'une égalité salariale lors de tous les recrutements, indifféremment du sexe, en se basant uniquement sur des critères liés aux compétences et à l'expérience en adéquation avec le poste. Les obligations légales d'égalité salariale entre hommes et femmes seront rappelées à toutes les parties en charge du recrutement.

- Être vigilant, tout au long de leur carrière au sein de l’entreprise afin de garantir une équité parfaite des rémunérations entre les femmes et les hommes à poste comparable.
- le cas échéant par la mise en place de mesures de rattrapage pour toutes les situations présentant un écart ou un retard dans l’évolution de la rémunération lors des campagnes d’augmentation individuelle.
- Il sera en parallèle rappelé, aux responsables hiérarchiques, les obligations légales en matière d’égalité salariale entre les femmes et les hommes* ; (*La Direction sera vigilante au respect de l’application de ce principe).

II - Indicateur relatifs à l’écart de taux d’augmentation individuel et de promotion entre les femmes et les hommes

Il s’agit ici de garantir la même chance d’avoir une augmentation tant pour les femmes que pour les hommes.

Il est réaffirmé que la Société SACPA applique les augmentations générales décidées, au bénéfice de l’ensemble du personnel sans considération de leur éventuelle absence quel qu’en soit le motif.

Concernant cet indicateur, nous avons obtenu la note de 25/35 au titre de l’année 2023, avec un indicateur favorable aux femmes.

- Objectifs de progression :

L’objectif est d’assurer que les augmentations bénéficient aux deux sexes de manière équitable et de continuer à promouvoir l’accès à la formation pour continuer à aider les collaborateurs à évoluer au sein de la société.

- Mesures de correction :

- Être vigilant sur le fait que les collaborateurs soient également bénéficiaires des augmentations décidées ;
- Suivre les augmentations individuelles et évaluer leur impact sur l’indicateur lors du processus annuel
- Maintenir l’application du principe de non-discrimination dans l’accès aux formations
- Il sera en parallèle rappelé, aux responsables hiérarchiques, les obligations légales en matière d’égalité entre les femmes et les hommes* ; (*La Direction sera vigilante au respect de l’application de ce principe) lors des campagnes d’augmentation et de promotion individuelle

III - Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Nous avons obtenu 5/10 au titre de l’année 2023, avec un indicateur favorable aux hommes. Les femmes sont en effet moins représentées dans la catégorie des cadres et donc des plus hautes rémunérations de l’entreprise.

Le constat est que plus on gravit l'échelle des postes de l'entreprise, plus on constate une diminution du nombre de femmes.

L'objectif que se fixe l'entreprise est de tendre à assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.

- Objectifs de progression :

L'objectif est de tendre vers une parité au sein de la société au niveau des rémunérations les plus élevées.

- Mesures de correction :

– Veiller à ce que les processus de sélection et de recrutement sur les postes stratégiques soient identiques à compétences égales et se déroulent de la même façon pour les Femmes et les Hommes;

– Continuer à promouvoir la promotion interne en favorisant le sexe sous représenté sur les postes stratégiques

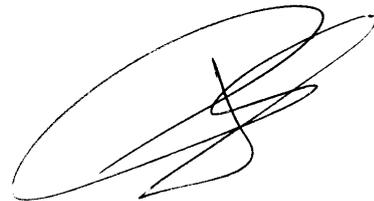
IV Conclusion

L'entreprise rappelle son engagement à poursuivre ses efforts en faveur de l'égalité Femmes/Hommes au cours de l'année 2024 et y apportera toute l'attention nécessaire.

La SACPA s'engage également à mettre en place l'ensemble des dispositifs nécessaires à la réduction des écarts constatés.

Le présent document formalise une décision unilatérale de la Direction.

Fait à Casteljaloux
Le 8 avril 2024

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a central vertical stroke, positioned below the date and location text.