

Mesures Relatives aux objectifs de progression concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la société Autajon Etiquettes Atlantique

Depuis 2019, les entreprises sont tenues de calculer et publier chaque année un index composé de 4 indicateurs afin de mesurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En vertu du décret daté du 25 février 2022, les entreprises dont la note globale de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inférieure à 85 points doivent fixer et publier des objectifs de progression pour les indicateurs pour lesquels la note globale n'a pas été atteinte.

En 2025 la société obtient la note globale de 77/100 au titre de l'index 2024.

Les indicateurs pour lesquels la société est tenue à des objectifs de progression sont les suivants :

- Indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération (37 points sur 40)
- Indicateur 3 portant sur les augmentations attribuées aux femmes dans l'année de leur retour de congé maternité (0 point sur 15)
- Indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (5 points sur 10).

Ces objectifs de progression ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points.

La société s'efforcera d'atteindre les objectifs fixés de bonne foi dans le cadre des objectifs suivants notamment en mettant en œuvre les actions qui y sont associées.

Indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération (37 points sur 40)

Objectifs de progression :

La société se fixe pour objectif d'augmenter dans la mesure du possible cet indicateur dans le délai de 2 ans et ainsi réduire significativement l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Actions associées :

- Veiller lors de la mise en œuvre de la politique salariale à réduire les écarts de rémunération et faire plus d'augmentation individuelle à des femmes, qu'aux hommes.
- Faire plus d'augmentation individuelle aux petits salaires féminins et créer plus d'écart entre ces salaires et le SMIC

Indicateur 3 portant sur l'augmentation des femmes de retour de congé maternité (0 point sur 15).

Objectifs de progression :

La société se fixe pour objectif d'améliorer cet indicateur en garantissant une attention particulière aux augmentations salariales des femmes revenant de congé maternité.

Actions associées :

- Veiller à ce que chaque femme de retour de congé maternité bénéficie d'un examen systématique de sa rémunération afin de garantir une évolution équitable par rapport aux augmentations générales et individuelles accordées durant son absence.
- Mettre en place un suivi annuel pour s'assurer de l'application effective de cette mesure et corriger d'éventuelles disparités.

Indicateur 4 portant les 10 plus hautes rémunérations (5 points sur 10).

Objectifs de progression :

La société se fixe pour objectif d'augmenter dans la mesure du possible le résultat de 5 points.

Actions associées :

- Recruter pour les postes concernés en priorité une femme au lieu d'un homme, à expériences, diplômes et âges égaux. Susciter les candidatures internes et externes du genre sous représenté sur les postes d'encadrement.

-Augmenter de façon plus significative les femmes qui sont proches d'être dans la grille des 10 plus hautes rémunérations de la société.

Publication :

En application des dispositions de l'article D1142-6-2 du code du travail, les présents objectifs de progressions seront déposés auprès de la DREETS sur la plateforme egapro.travail.gouv.fr.

Les objectifs de progression seront également publiés sur la même page que l'index d'égalité professionnel entre les hommes et les femmes relatif à l'année 2024 sur notre site internet www.autajon.com.

Fait à Gradignan, le 20 février 2025.

Laurent HAINON

Directeur de site

