



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

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 2024 la société obtient la note globale de 82/100 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 (35 points sur 40)
- Indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (0 point sur 10).

Ces objectifs de progression ne sont 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 associés.

### Indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération (35 points sur 40)

#### Objectifs de progression :

La société se fixe pour objectif d'augmenter dans la mesure du possible, d'un minimum de 2 points 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 ses salaires et le SMIC

### Indicateur 4 portant sur les 10 plus hautes rémunérations (0 point sur 10).

#### Objectifs de progression :

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



Actions associées :

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

-Augmenter de façon plus significatives les femmes qui sont proche 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 le site internet de Autajon, 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](http://www.autajon.com)

Fait à Andrézieux-Bouthéon, le 20/02/2025

Bruno CHARNAY

Directeur de site

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bruno Charnay', with a large, sweeping flourish above the name.