



INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'Index d'égalité professionnelle a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression.

Le calcul de l'Index est obligatoire pour les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

Notre index égalité hommes-femmes pour la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 n'est pas calculable car le total des nombres de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.

L'Index a été calculé à partir de 4 indicateurs présentés ci-dessous.

Indicateurs	Points obtenus en 2023	Points maximum de l'indicateur
Écart de rémunération femmes / hommes	Non calculable	40
Écart de taux d'augmentations individuelles	Non calculable	35
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	Non calculable	15
Nombre de salariées du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	5	10
Total des indicateurs calculables	Non calculable	10

Le calcul de l'indicateur relatif aux écarts de rémunération a été établi par référence aux tranches d'âges et aux catégories sociaux professionnelles.

FRIGO 7



Indicateur 1 :

Cet indicateur ne peut pas être calculé car les groupes de catégorie socio professionnelle ne comportent pas au moins 3 femmes et 3 hommes chacun.

Indicateur 2 : La même chance d'avoir une augmentation tant pour les femmes que pour les hommes :
Cet indicateur ne peut pas être calculé car les effectifs pris en compte ne comportent pas au moins 5 femmes et 5 hommes.

Indicateur 3 : Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris :
Cet indicateur ne peut pas être calculé car il n'y a pas eu de retour de congé maternité.

Indicateur 4 : Le nombre de femmes présentes parmi les 10 plus hautes rémunérations :
5 points sont obtenus puisque l'on dénombre 3 femmes parmi les plus hautes rémunérations.

L'index n'est donc pas calculable puisque le total des nombres de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75 points.

L'entreprise a donc défini des mesures et des objectifs de rattrapage pluriannuels lors de la négociation de l'accord égalité professionnelle hommes / femmes.

Mesures correctives – Plan d'actions :

- Recrutement de femmes sur le statut ouvrier - S'assurer de recevoir en entretien les profils sans distinction de sexe et s'assurer lors des embauches d'une égalité des rémunérations à travail égal = salaire égal.
- Rééquilibrer les augmentations par sexe : s'assurer qu'autant d'hommes et de femmes par statut ont bénéficié d'augmentation et vérifier la cohérence dans les montants attribués - Réaliser un bilan en cours de campagne pour s'assurer que cet équilibre est respecté.
- Réduire puis supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables.
- S'assurer qu'au retour de congé maternité, la salariée bénéficie de la moyenne des augmentations qui ont été attribuées.

FRIGO 7