

INDEX EGALITE FEMMES- HOMMES OBJECTIFS DE PROGRESSION

Préambule :

Mis en place depuis 2019, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet de mesurer les inégalités salariales dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Cet index permet de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'articule autour de cinq indicateurs :

1. l'écart de rémunération femmes-hommes (40 points) ;
2. l'écart dans les augmentations annuelles (35 points) ;
3. les augmentations au retour de congé maternité (15 points) ;
4. la part des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points)

Depuis 2022, selon la note obtenue par l'entreprise, des obligations de publication s'appliquent :

- Si la note est inférieure à 75 points, l'entreprise doit mettre en œuvre des mesures de correction, qui peuvent inclure la programmation de mesures financières de rattrapage salarial. Ces mesures de correction doivent être publiées sur le site internet de l'entreprise s'il existe, sur la même page que le niveau de résultat de l'index et des résultats de chaque indicateur. Ces mesures doivent rester consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un résultat au moins égal à 75 points. L'employeur doit également en informer les salariés.
- **Si la note est comprise entre 75 et 85 points**, l'entreprise doit se fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte. Ces objectifs sont fixés par l'employeur. Ils doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats de chaque indicateur. Ils doivent rester consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points. L'employeur doit également en informer ses salariés par tout moyen.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

1- CHIFFRES INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES – Année 2024

Au titre de l'année 2024, notre index s'élève à 75/100. Il est décomposé de la manière suivante :

Index Egalité F/H 2024	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération	35	40	40
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	25	35	35
3- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10	10
Total des indicateurs calculables	75		100
INDEX (sur 100 points)	75		100

Actuellement, les critères 1, 2 et 4 ne permettent pas d'atteindre la note de 85/100.

C'est dans ce cadre que l'entreprise doit définir des objectifs de progression pour ces trois critères.

2- OBJECTIFS DE PROGRESSION GLOBALE

L'objectif principal de la société Bobet Matériel est d'obtenir un score supérieur à **85/100**.

3- OBJECTIFS DE PROGRESSION PAR INDICATEUR

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées. Il est toutefois précisé que le présent document ne crée pas, à la charge de l'entreprise, d'engagement de voir ces objectifs être nécessairement atteints.

3.1. Indicateur relatif aux écarts de rémunération

Objectif :

- S'assurer de l'égalité de rémunération (salaire de base) à l'embauche, quelque soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.
- S'assurer de l'égalité salariale (salaire de base) entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.

Indicateur :

- Note adressée aux managers sur les révisions salariales avec une note spécifique sur l'index égalité professionnelle H/F

3.2. Indicateur relatif aux écarts d'augmentations individuelles

L'écart constaté au profit des hommes s'explique notamment par la proportion plus importante de femmes promues en 2024

Objectif :

- Dans le cadre de la politique salariales de l'année 2025, l'entreprise examinera les éventuels écarts engendrés par les augmentations envisagées afin d'atteindre un meilleur équilibre dans leur répartition en cohérence avec les performance individuelles et collectives.

Indicateur :

- % de promotions hommes / nombre d'hommes comparé au % de promotion femmes / nombre de femmes

3.3. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Objectif :

- Dans le secteur du commerce de gros, les candidatures lors d'un recrutement d'un technico-commercial sont majoritairement masculines. La Direction des Ressources Humaines s'assurera de la mixité sur ce type de poste lors du « sourcing » interne et externe. Dans ce cadre, et lorsque cela est possible (candidature féminine, compétences égales...), un profil féminin sera présenté pour les recrutements de poste.

Indicateurs :

- Recevoir en entretien 100% des candidatures du sexe sous représenté présentant les prérequis nécessaires au poste.
- Nombre de candidatures présélectionnées sur ce type de poste

4- PUBLICITE DE L'ENGAGEMENT

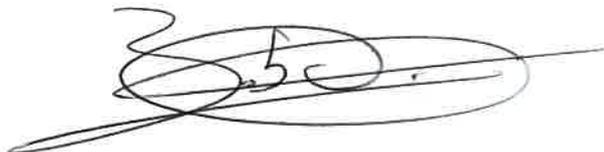
Le présent document est présenté en CSE le XX septembre 2025

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

Après dépôt du présent document auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

Fait à Champagné, le XX/09/2025

Le président,
Jérôme BOBET



Les Membres du CSE

