

Objectifs de progression – Index Egalité Femmes/Hommes

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points. Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

La Société a obtenu la note de 79 points à l'Index calculé en 2023 au titre de l'année 2022.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	0,3	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			79		100
INDEX (sur 100 points)			79		100

La Société est donc tenue de définir des objectifs de progression pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (39/40), au pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (0/15) et au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (5/10).

1. Objectifs de progression par indicateur

a. Indicateur relatif aux écarts de rémunération

Objectif : Se rapprocher plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des femmes.

La Société s'engage à mesurer annuellement la composition des rémunérations des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié à emploi comparable en tenant compte des compétences, de l'expérience et des qualifications professionnelles.

Ainsi lors des négociations annuelles sur les salaires ou dans le cadre d'autres négociations, la Société Flandre Opale Habitat s'engage à prévenir et ne pas créer ou pérenniser des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La Direction s'engage à ne pas se fonder sur le sexe du salarié afin de décider de l'attribution d'une augmentation individuelle ou le versement d'un autre élément de rémunération (prime exceptionnelle, bonus non-contractuel...).

Lorsqu'une augmentation individuelle d'un(e) salarié(e) ou le versement de toute autre rémunération est envisagé, la Direction s'engage à vérifier préalablement au versement que cette augmentation ne crée pas un écart significatif de rémunération entre les femmes et les hommes au sein du même métier ou de la même catégorie professionnelle.

Dans cet indicateur, nous avons identifié que l'écart vient de la catégorie « agent de maîtrise ». En effet, dans cette catégorie nous avons des emplois différents qui correspondent à des rémunérations différentes entraînant un écart dans cette catégorie.

b. Indicateur relatif au pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité

Objectif : Revaloriser chaque année la rémunération des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, de la moyenne des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées durant l'absence des salariés concernés par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Afin d'atteindre les 15 points pour cet indicateur, une liste des salariés concernés sera extraite du logiciel SIRH et étudiée lors des NAO ou lors de tout autre décision d'augmentation ou revalorisation salariale.

Dans cet indicateur, nous n'avons identifié qu'une seule salariée concernée. Ainsi, le faible nombre de collaborateurs concernés par cet indicateur a impacté fortement ce dernier.

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

Objectif : Dans la mesure du possible, La Société s'engage à atteindre les 10 points grâce à la présence d'une femme supplémentaire parmi les salariés percevant les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise, sous couvert d'un niveau de compétence, d'expérience professionnelle, formation et qualification équivalent entre les femmes et les hommes.