

UES LENOTRE

EGALITE PROFESSIONNELLE

INDEX OBJECTIFS DE PROGRESSION

Le 1^{er} mars 2024, l'UES LENOTRE publie l'index de l'égalité Femmes-Hommes qui s'élève à 77 points.

Par avenant à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'UES LENOTRE a fixé des objectifs de progression sur les 4 indicateurs n'atteignant pas le score maximal du barème légal, à savoir :

- **Indicateur n°1** : Ecart de la rémunération moyenne entre les Femmes et les Hommes - Résultat de l'index : **37 sur 40**

L'objectif est de parvenir à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur l'année 2024 afin d'améliorer le score de l'index sur cet indicateur.

Ainsi, l'UES Lenôtre s'engage à :

- Améliorer le score au titre de l'index pour l'année 2024 ;
- Contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer qu'elles participeront, autant que faire ce peut à la réduction des écarts de salaire. Cette mesure a d'ailleurs déjà été insérée dans l'accord NAO 2024 ;
- Analyser les écarts de rémunération Femmes/Hommes spécifiquement au sein de la Catégorie des Cadres (Catégorie où l'écart est le plus grand) et mettre en place les objectifs de progression adéquats ;
- Diffuser des offres d'emploi, conçues et rédigées, pour qu'elles soient accessibles et attractives pour les femmes et les hommes et faire en sorte d'obtenir un taux de candidatures satisfaisant lors d'un processus de recrutement ;
- Continuer à sensibiliser les parties prenantes de l'Entreprise en matière de diversité et de mixité ;
- Renforcer la formation sur l'égalité de traitement auprès des responsables hiérarchiques lors du suivi de l'évolution professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs afin de diminuer les écarts de rémunération ;
- Continuer de s'engager à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'un niveau de classification et de salaire équivalent, pour un même travail, même niveau de responsabilité et de compétences, de formation et d'expérience professionnelle. Tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons professionnelles objectives ;
- Développer la formation professionnelle (et le développement des compétences en général) afin de permettre une progression sur l'échelle des salaires ;
- Contrôler les cas de temps partiel subi et assurer sa réduction.

- **Indicateur n°2** : Ecart du nombre d'augmentations individuelles entre les Femmes et les Hommes - Résultat de l'index : **10 sur 20**

L'objectif est de parvenir à réduire l'écart du nombre d'augmentation individuelle entre les femmes et les hommes sur l'année 2024 afin d'améliorer le score de l'index 2023 sur cet indicateur.

Ainsi, l'UES Lenôtre s'engage à :

- Déterminer des critères et des montants d'évolution salariale permettant de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a ainsi été prévu dans l'accord de NAO 2024 que l'enveloppe d'augmentation individuelle devait être utilisée pour réduire les écarts de salaire Femmes/Hommes.

- Déployer au moins une information annuelle au sein de la Société ou autre action de sensibilisation par an concernant les notions de diversité et d'inclusion ;
 - Contrôler les augmentations individuelles.
 - Analyser les augmentations de rémunération Femmes/Hommes spécifiquement au sein de la Catégorie des Cadres (Catégorie où l'écart est le plus grand) et mettre en place les objectifs de progression adaptés.
- **Indicateur n°3** : Ecart du nombre de promotion entre les Femmes et les Hommes - Résultat de l'index : **10 sur 15**

L'objectif est de parvenir à réduire l'écart du nombre de promotion entre les femmes et les hommes sur l'année 2024 afin d'améliorer le score de l'index 2023 sur cet indicateur.

Ainsi, l'UES Lenôtre s'engage à :

- Déterminer des critères de promotion permettant de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes ;
 - Déployer au moins une information annuelle au sein de la Société ou autre action de sensibilisation par an concernant les notions de diversité et d'inclusion ;
 - Favoriser la promotion de femmes au cours de l'année 2024.
- **Indicateur n°5** : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations - Résultat de l'index : **5 sur 10**

L'objectif est de tendre à l'amélioration du nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la société, en améliorant le nombre de femmes accédant à des postes à responsabilité, et sous réserve que des postes supplémentaires deviennent vacants au cours de la période d'application de cet engagement.

Ainsi, l'Entreprise s'engage à :

- Identifier les postes à hautes responsabilité qui pourraient être ou devenir vacants ;
- Clarifier auprès des postes à haute responsabilité le schéma de l'évolution professionnelle des collaboratrices et collaborateurs à potentiel ;
- Identifier des potentiels qui pourraient accéder aux postes susvisés ;
- Privilégier, à profil équivalent, des candidatures de femmes en interne, comme à l'externe.