



Mesures relatives aux objectifs de progression concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la société Autajon Labels Clermont-Ferrand

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 Femmes et les Hommes.

En vertu du décret 2022-243 en date du 25 février 2022, les entreprises dont la note globale de l'index de l'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 2023, la société obtient une note globale de 78/100 au titre de l'index 2022.

Les indicateurs pour lesquels la société est tenue à des objectifs de progression sont les suivants :

- Indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération (23 points sur 40)
- Indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (5 points sur 10).

Ces objectifs de progression ne seront 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 associées.

Indicateur N°1 : écart de rémunération hommes/femmes : 23 points sur 40

Objectifs de progression :

La société se fixe pour objectif d'augmenter dans la mesure du possible, de 12 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 à garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents.
- Veiller lors de la mise en œuvre de la politique salariale à réduire les écarts de rémunération.



Indicateur N°4 : Ecart sur les 10 + hautes rémunérations femmes/hommes : 5 points sur 10

Objectifs de progression :

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

Actions associées :

- Susciter les candidatures internes et externes du genre sous représenté sur les postes d'encadrement.

Publication :

En application des dispositions de l'article D1142-6-2 du Code du Travail, les présents objectifs de progression seront déposés auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (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 professionnelle entre les femmes et les hommes relatif à l'année 2022 www.autajon.com.

Fait à Clermont Ferrand, le 13 février 2023.

Directeur de site
Olivier Planche

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'O' followed by a long, sweeping horizontal stroke.