



Les objectifs de progression de la société AUTAJON LABELS Lorient sur l'égalité Professionnelle et salariale entre les Femmes et les Hommes

Préambule :

La politique de Responsabilité Sociale de la Société répond à une exigence tant de solidarité que de bonne gestion des Ressources Humaines. Les valeurs de la société s'articulent autour de Trois principes : L'Engagement, la Performance, La Responsabilité.

Ancrée dans ces principes, la promotion de l'égalité des chances et de traitements des salariés est un impératif au sein de notre Société.

Exigence légale et humaine, la diversité est un atout de performance économique et sociale permettant de répondre à de nouveaux défis. Dès lors, permettre à toutes les compétences de se révéler et favoriser un développement personnel et professionnel équitable devient une nécessité absolue.

Depuis 2019, les entreprises sont tenues de calculer et publier chaque année un index composé de 5 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 2026, nous avons obtenu une note globale de 78 au titre de l'index 2025.

Les indicateurs pour lesquels nous sommes tenus à des objectifs de progression sont les suivants :

- Indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération (21 points sur 40)

Ces objectifs de progression ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points.

Nous nous efforcerons d'atteindre les objectifs fixés de bonne foi dans le cadre des objectifs suivants notamment en mettant en œuvre les mesures qui y sont associées.

Ecart n°1 : Indicateur N°1 : « écart de rémunération » Score atteint 21 /40

Objectifs n°1 :

Assurer l'égalité de rémunération H/F lors de l'embauche au sein de l'entreprise

- Mesures : Contrôler périodiquement les comparatifs des salaires d'intégration
- Indicateurs : Nombre de contrôles effectués

Objectifs n°2 :

Réduire les écarts de rémunérations

- Mesures : Rattraper les écarts de rémunération lors des choix d'augmentation individuelle
- Indicateurs : Comparatif des écarts de salaires après les augmentations

Objectifs n°3 :

Permettre l'accès à tous les emplois aussi bien pour les femmes que pour les hommes, privilégier les femmes pour féminiser les équipes

- Mesures : Répartir les candidatures hommes-femmes pour chaque poste et recevoir un nombre équivalent d'hommes et de femmes en entretien pour le même poste
- Indicateurs : Nombre et répartition des candidatures femmes -hommes pour chaque poste et nombre et répartition de candidatures femmes et hommes reçues en entretien

Information des salariés :

Le CSE a été informé de la mise en place du présent plan en date du 16/02/2026.
Une copie sera remise aux représentants du personnel.

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 www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et transmise aux services du ministre chargé du travail.

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 : <https://www.autajon.com/>. Ils prennent effet le jour de sa signature.

Fait à Caudan, le 26/02/2026

Laurent GOUEFFON

Directeur de site

