

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 :

- l'écart de rémunération femmes-hommes (40 points) ;
- l'écart dans les augmentations annuelles (35 points) ;
- les augmentations au retour de congé maternité (15 points) ;
- 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 a l'obligation de publier par tout moyen (site internet de l'entreprise, affichage) des objectifs de progression pour les indicateurs où le maximum de points n'a pas été atteint ainsi que les mesures de correction et de rattrapage salarial qu'elle souhaite mettre en place ;
- Si la note est inférieure à **85 points**, l'entreprise a l'obligation de fixer et de publier sur le site internet de l'entreprise le cas échéant des objectifs de progression pour les indicateurs où le maximum de points n'a pas été atteint.

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.

Au titre de l'année 2022, l'index s'élève à 75/100.

Il est décomposé de la manière suivante :

Critère 1 : Ecart de rémunération	• 29/40
Critère 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles	• 35/35
Critère 3 : Retour de congé maternité	• Non calculable
Critère 4 : Dix plus hautes rémunérations	• 0/10

Actuellement, les critères 1 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 deux critères.

CRITERE 1 : Répartition des écarts de rémunération

Situation actuelle :

Objectif de progression :

Sur les 5 prochaines années, l'objectif est de progresser afin d'atteindre la note de 35/40.

Afin d'atteindre cet objectif, Keller s'engage à :

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale.
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise

CRITERE 4 : Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Objectif de progression :

Compter deux femmes parmi les dix plus hautes rémunérations à horizon 2027.

Objectifs de progression

Dans ce cadre avec les objectifs fixés comme ci-dessus, l'index Egalité Femmes-Hommes devrait atteindre la note de 85 sur 100 à horizon 2027.

Conformément au décret du 25 février 2022, les objectifs ont été définis par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE en date du 13 mars 2023.

Fait à Duttlenheim, le 13 mars 2023, pour faire valoir ce que de droit.

Eric OURY
Secrétaire CSE
Keller Fondations Spéciales SAS
Comité d'Entreprise
2 rue Dégé
67129 DUTTLENHEIM
Adresse postale:
CS-69224 Duttlenheim
67129 MOLSHHEIM CEDEX

Thierry BRET
BU Manager



Cyril COPPALLE
Country manager



Laure CARPANEN
HR Manager

