

## INDEX EGALITE FEMMES/HOMMES OBJECTIFS DE PROGRESSION

[L'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021](#) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle à travers les mesures suivantes :

- Pour les entreprises ayant obtenu une **note globale inférieure à 75 points**, l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies conformément à [l'article L. 1142-9 du Code du travail](#) ;
- Pour les entreprises ayant obtenu une **note globale inférieure à 85 points**, l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

### PREAMBULE

En 2022, au titre de l'année 2021, la société FPSA a obtenu une note globale de **84/100**, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 36/40
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : non calculable

Les indicateurs pour lesquelles la société FPSA est tenue de prendre des objectifs de progression sont donc les suivants :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 36/40
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

### PREMIER OBJECTIF : ECART DE REMUNERATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En 2021, la société FPSA a obtenu une note de 36/40 points à cet indicateur.

La société FPSA se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter son résultat à cet indicateur de l'index.

A cet effet, la société FPSA s'engage à :

- S'assurer de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale. Tout salarié embauché par la société FPSA percevra une rémunération égale à celle perçue par un autre salarié occupant le même poste à diplôme et expérience professionnelle équivalents ;
- 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.
- Réduire les écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes, qui ne seraient pas justifiés notamment par l'expérience, les compétences, les résultats, la qualité du travail ou l'implication.

## **SECOND OBJECTIF : PARITE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS**

---

En 2021, la société FPSA a obtenu une note de 0/10 points à cet indicateur.

La société FPSA s'engage :

- A ce que sa politique de rémunération et d'accès aux plus hauts emplois soit fondée sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications des candidat(e)s. Le processus de recrutement (interne comme externe) est ainsi appliqué de la même manière aux candidats femmes ou hommes.
- A faire progresser cet indicateur sous réserve que des postes à haute rémunération s'ouvrent et que des candidats des deux sexes y postulent en nombre suffisant.

## **DUREE DE LA DECISION**

---

Le présent dispositif est mis en place pour une durée indéterminée.

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

Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index. S'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

## **PUBLICITE DE LA DECISION**

---

La présente décision sera déposée sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Après dépôt, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

Ils seront, par ailleurs, diffusés à l'ensemble des salariés par voie d'affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

**Fait à BELLIGNAT**

**Le 12 décembre 2022**

La Direction,  
**Eric SEIGNEMARTIN**

