

## 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 2024, au titre de l'année 2023, la société FPSA a obtenu un index global non calculable, décomposé de la manière suivante :

- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 25/35
- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : non calculable
- 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 lesquels la société FPSA est tenue de prendre des objectifs de progression sont donc les suivants :

- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 25/35
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

### PREMIER OBJECTIF : ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

---

En 2023, la société FPSA a obtenu une note de 25/35 points à cet indicateur.

La société FPSA s'engage :

- Contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions
- Mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des enveloppes individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale

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

En 2023, 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.

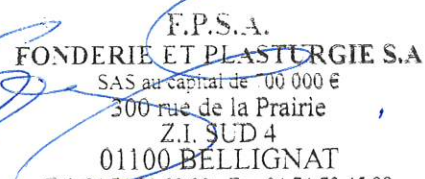
Après dépôt, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

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 20 février 2024**

La Direction,  
**Eric SEIGNEMARTIN**



F.P.S.A.  
**FONDERIE ET PLASTURGIE S.A**  
SAS au capital de 700 000 €  
300 rue de la Prairie  
Z.I. SUD 4  
01100 BELLIGNAT  
Tél 04.74.81.93.90 - Fax 04.74.73.45.99  
SIRET 389 425 653 00026 - NAF 2229A