

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2023 AU TITRE DE L'ANNEE 2022

OBJECTIFS DE PROGRESSION AU SEIN DE L'UES FTTH

Conformément à l'article 13 de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 et au décret n°2022-243 du 25 février 2022, les entreprises ayant obtenu une note globale comprise entre 75 points et 85 points sont tenues de publier les objectifs de progression fixés pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Le score de l'index égalité professionnelle 2023 calculé au titre de l'année 2022 au sein de l'UES FTTH est de **82/100 points**.

Au titre de l'année 2022, l'UES FTTH est composée des dix (10) sociétés suivantes :

- Altitude Infrastructure Exploitation
- Altitude Infrastructure Construction
- Altitude Infrastructure THD
- Manche Fibre
- Vannes Agglo Numérique
- THD 83
- MENIPPE
- RESOPTIC
- Fibre 31
- THD 66

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	2,3	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,5	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	3,1	10	15	15



4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			82		100
INDEX (sur 100 points)			82		100

Compte-tenu du résultat obtenu à l'index égalité professionnelle au titre de l'année 2022, l'UES FTTH est tenue de définir les objectifs de progression pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (37/40), aux écarts de promotions (10 /15) et au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (0/10).

1. DEFINITION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION PAR INDICATEUR

1.1 Indicateur relatif aux écarts de rémunération

- Situation actuelle : Un écart de rémunération de 2,3% est constaté en faveur des hommes.

37 / 40 points

- Objectif de progression : L'UES FTTH se fixe pour objectif, de veiller à une équité de rémunération entre les femmes et les hommes à poste et expériences professionnelles comparables en prenant en compte : le diplôme, l'ancienneté acquise, la fonction, les responsabilités, les compétences, la situation du marché du travail (*métier et situation géographique*) etc...
- Objectif chiffré : Poursuivre l'amélioration du résultat de cet indicateur en vue d'atteindre 2% maximum d'écart d'augmentation entre les femmes et les hommes.

A cet effet, l'UES FTTH s'engage à :

- Veiller à ce que tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes soit justifié par des éléments objectifs, tels que : le diplôme, l'ancienneté acquise, la fonction, les responsabilités, les compétences, la situation du marché du travail (*métier et localisation géographique*) etc...

1.2 Indicateur relatif aux écarts de promotion

- Situation actuelle : Un écart de promotion de 3,1 % est constaté en faveur des hommes.

10 / 15 points

- Objectif de progression : L'UES FTTH se fixe pour objectif de maintenir l'équilibre entre le taux de promotion des hommes et celui des femmes au sein de ses sociétés, hors faits exceptionnels. Comme présenté au Comité Social et Economique, le repositionnement, sur l'année 2022, d'un certain nombre de collaborateurs du coefficient B vers C a conduit à créer un écart de promotion en faveur des hommes supérieur à 2%, la population concernée étant majoritairement masculine.
- Objectif chiffré : Obtenir 15/15 points à cet indicateur en promouvant autant de femmes que d'hommes à 2% près.

A cet effet, l'UES FTTH s'engage à :

- Veiller à ce que la politique de recrutement et de promotion soit fondée sur les seules compétences, expériences professionnelles, formations et qualifications.

1.3 Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations

- Situation actuelle : Présence d'une femme parmi les dix plus hautes rémunérations.

0 / 10 points

- Objectif de progression : L'UES FTTH se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous représenté à cet indicateur de l'index.
- Objectif chiffré : Veiller à augmenter dans la mesure du possible le nombre de femmes parmi les salariés recevant les dix plus hautes rémunérations de l'UES FTTH

A cet effet, l'UES FTTH s'engage à :

- Veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes de Direction ;
- Veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes en cas de recrutement à des postes de Direction.

Fait à Val-de-Reuil, le 04 mai 2023

Justine DUGORD,
Responsable Ressources Humaines

DocuSigned by:
Justine DUGORD
C9F981693E614C4...