

## Objectifs de progression – Index Egalité professionnelle Femmes/Hommes

### Préambule

L'entreprise qui a publié un index inférieur à 85 points doit fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur qui n'a pas atteint la note maximale (c. trav. art. L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1).

Le score de l'index égalité professionnelle 2024 calculé au titre de l'année 2023 au sein de l'UES FTTH est de **76/100 points**.

Au titre de l'année 2023, l'UES FTTH est composée des sociétés suivantes :

- La société Altitude Infra,
- La société Altitude Infrastructure Construction,
- La société Altitude Infrastructure Exploitation,
- La société Altitude Infrastructure THD,
- La société Fibre 31,
- La société Manche Fibre,
- La société THD 83,
- La société THD 66,
- La société VANNES AGGLO NUMERIQUE,
- La société RESOPTIC,
- La société MENIPPE.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

Indicateurs	Index de l'égalité professionnelle 2023
Indicateur 1 : L'écart de rémunération	36 /40
Indicateur 2 : L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.	10 /20
Indicateur 3 : L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes.	15 /15
Indicateur 4 : Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité avant la fin de l'année de référence	15 /15
Indicateur 5 : Le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.	0 /10
<b>Score total :</b>	<b>76/100</b>

Compte tenu du résultat obtenu à l'index égalité professionnelle au titre de l'année 2023, l'UES FTTH est tenue de définir les objectifs de progression pour les indicateurs suivants :

- Ecart de rémunération **(36/40)** ;
- Ecart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes **(10/20)** ;
- Nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations **(0/10)**.

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

L'UES s'efforcera d'atteindre les objectifs fixés de bonne foi notamment en mettant en œuvre les actions qui y sont associées.

Ceci exposé, les parties s'accordent sur les points suivants :

## 1- DEFINITION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION PAR INDICATEUR

### 1.1. Ecart de rémunération

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

**36/40 points**

- Objectif de progression : l'UES se fixe pour objectif de veiller à une équité de rémunération entre les femmes et les hommes à poste et expériences professionnelles comparables et prenant en compte le diplôme, l'ancienneté acquise, la fonction, les responsabilités, les compétences, la situation du marché du travail (métier et situation géographique), ...

- Objectif chiffré : Poursuivre l'amélioration du résultat de cet indicateur, sans dépasser 4,5% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cet effet, l'UES 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 situation géographique), ...

## 1.2. Ecart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes

- Situation actuelle : un écart de taux d'augmentations individuelles de 4,38% est constaté en faveur des hommes.

**10/20 points**

- Objectif de progression : l'UES se fixe pour objectif de veiller à une attribution équitable des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.

Les critères retenus pour motiver une révision individuelle du salaire sont les suivants :

- Les changements de postes, la révision du contenu du poste, l'accomplissement de missions complémentaires, les savoir-faire clef mais aussi,
- La proactivité, l'engagement, la force de proposition, les initiatives individuelles.

Ces critères restent prioritaires mais la Direction restera attentive aux propositions faites par les managers en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

- Objectif chiffré : retrouver la note de 20/20 points obtenue en 2022.

## 1.3. Nombre de personne du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations

- Situation actuelle : Présence d'une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations. Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

**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 : présence d'au moins 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations afin d'obtenir au moins 5 points à cet indicateur.

VAL-DE-REUIL, le 19 juin 2024

Karine DELACROIX

Directrice des Ressources Humaines

DocuSigned by:

*Karine DELACROIX*

646456F462344BA...