

# INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES

## OBJECTIFS DE PROGRESSION ET MESURES CORRECTIVES

### ABYLSSEN SIGMA - 2025

#### 1. Bilan de l'index 2024

Au titre de l'année 2025 sur l'année 2024, pour la société ABYLSSEN, l'index s'élève à 74/100.

Il est décomposé de la manière suivante :

|                                                        |              |
|--------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Critère 1 : Ecart de rémunération</b>               | <b>39/40</b> |
| <b>Critère 2 : Ecart d'augmentations individuelles</b> | <b>0/20</b>  |
| <b>Critère 3 : Retour de congé maternité</b>           | <b>15/15</b> |
| <b>Critère 4 : Dix plus hautes rémunérations</b>       | <b>5/10</b>  |
| <b>Critère 5 : Ecart de promotion</b>                  | <b>15/15</b> |

Actuellement, les critères 1, 2 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 3 critères. Elle doit également préciser les actions correctrices et les mesures de rattrapage salarial envisagées.

#### 2. Objectifs de progression et mesures correctives

##### Critère 1 : Répartition des écarts de rémunération

**Situation actuelle :** 39/40

##### **Objectif de progression :**

Sur les 3 prochaines années, l'objectif est de progresser afin d'atteindre la note de 40/40.

Afin d'atteindre cet objectif, la société ABYLSSEN SIGMA s'engage à :

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès l'embauche à fonction, qualification et parcours professionnel équivalent.
- L'évolution des rémunérations devra être identique pour les hommes et pour les femmes à poste et compétences équivalents.

- L'objectif de la Société ABYLTEN SIGMA est donc de faire disparaître tout écart non justifié de la rémunération entre les hommes et les femmes à poste et compétences équivalents.

#### **Mesures correctives**

- Réaliser un audit des écarts de rémunération par poste, ancienneté, classification et temps de travail.

- Mettre en place un plan d'ajustement salarial avec corrections ciblées pour les femmes à compétences égales.

Budget dédié à la réduction des écarts de rémunération : une enveloppe exceptionnelle de 500 euros est affectée à la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'analyses RH individualisées en décembre 2025 si le dernier audit le nécessite.

#### **Critère 2 : écart d'augmentations individuelles**

##### **Objectif de progression :**

Sur les 3 prochaines années, l'objectif est de progresser afin d'atteindre la note de 20/20 sur l'écart des augmentations individuelles.

Afin d'atteindre cet objectif, la société Abylsen Sigma s'engage à :

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès l'embauche à fonction, qualification et parcours professionnel équivalent.

- L'évolution des rémunérations devra être identique pour les hommes et pour les femmes à poste et compétences équivalents.

- L'objectif de la Société Abylsen Sigma est donc de faire disparaître tout écart non justifié des augmentations entre les hommes et les femmes à poste et compétences équivalents.

##### **Mesures correctives :**

- Réaliser un audit des écarts d'augmentation deux fois dans l'année pour ajuster au besoin.

- Mettre en place un plan d'ajustement salarial avec corrections ciblées pour les hommes à compétences égales.

Budget dédié à la réduction des écarts d'augmentation : une enveloppe exceptionnelle de 2 000 euros pourra être affectée à la réduction des inégalités d'augmentation, sur la base d'analyses RH individualisées en décembre 2025 si le dernier audit le nécessite.

#### **Critère 4 : Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations**

**Situation actuelle : 5/10**

##### **Objectif de progression :**

- Nous fixer des objectifs de progression afin d'augmenter la proportion de femmes ayant une des dix plus hautes rémunérations.

- Continuer à faire connaître à tous les collaborateurs les postes à pourvoir dans l'entreprise, par le biais de notre application de cooptation.
- Compte tenu de l'organisation du travail et du secteur d'activité où les femmes sont sous-représentées, la société a amorcé une réflexion sur ce sujet.

**Mesures correctives :**

- Objectif : atteindre au moins 25% de femmes parmi les 10 plus hauts salaires d'ici 3 ans soit 3 femmes sur 10 afin de coller à notre objectif de parité dans les effectifs globaux qui est de 25%.

Ces objectifs et mesures correctives s'inscrivent dans une démarche globale d'amélioration continue en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Abylsen SIGMA.

Fait à Villeneuve-d'Ascq, le 30 mai 2025