

OBJECTIFS DE PROGRESSION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLES FEMMES/HOMMES

Hoffmann France fait de l'égalité professionnelle un élément clé et entend s'engager encore d'avantage dans cette voie.

En effet, convaincu par la richesse qu'apporte la diversité en entreprise, cette dernière tout comme l'égalité et l'inclusion sont au cœur des valeurs de notre société.

En 2024 au titre de l'index 2023, la société Hoffmann France a obtenu une note globale de 79/100.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points. Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

Ces objectifs de progression s'inscrivent dans une démarche de concertation, en la matière, avec les membres titulaires du CSE qui ont émis un avis favorable lors de leur consultation le 17/05/2024.

La note de la société Hoffmann pour l'index égalité hommes/femmes 2023 est décomposée comme suit :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 29/40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Retour de congés maternité : 15/15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

I) Objectifs de progression pris au titre de l'Indicateur 1 – Ecarts de rémunération

En 2023 (index 2022) la note était de 25/40, en 2024 (index 2023) elle est passée à 29/40. La société souhaite poursuivre cette réduction de l'écart et a pour objectif d'atteindre au minimum une note de 30/40. Le service des Ressources Humaines continuera de porter une attention particulière à la répartition des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes, notamment lors de la politique salariale annuelle, afin de résorber les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

De même, la société s'engage à continuer de veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Il convient néanmoins de souligner que cet objectif de réduire l'écart dans cet indicateur avait déjà été évoqué lors de plusieurs réunions avec le CSE et il a été clairement démontré que la problématique à laquelle nous devons faire face est le fait que nous comparons des rémunérations de métiers très différents qui, a fortiori, ont des avantages différents. Par exemple : Nous comparons une personne avec un avantage en nature véhicule à une autre personne de la même CSP qui n'a pas cet avantage et pour qui, en plus de cela, nous ne pouvons pas prendre en compte la rémunération des heures supplémentaires (dispositions légales).

II) Objectifs de progression pris au titre de l'Indicateur 4 – Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise

La société s'assure de l'absence d'écart de rémunération injustifié et veille à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction. Par ailleurs, depuis plusieurs années elle s'est engagée dans des actions ayant pour objectif de promouvoir des femmes aux postes à responsabilités.

III) Objectif général

Afin de poursuivre l'engagement de la société Hoffmann en matière d'égalité de traitement entre les sexes, l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signés en 2017 sera mis à jour ce qui entrainera la négociation d'un nouvel accord avec les partenaires sociaux.

IV) Publicité de l'engagement unilatéral de l'employeur et des objectifs fixés

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication seront transmis aux services du ministère du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de l'index.

A la suite de ce dépôt, les objectifs de progression seront publiés comme c'est d'ores et déjà le cas pour le score global de l'index.

Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

Ils seront également mis à disposition de nos collaborateurs et du CSE via la BDESE.

Vincent NOURY
Président Directeur Général

