

## Décision Unilatérale de l'Employeur

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

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Egalité 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 recommandations s'inscrivent dans la démarche d'amélioration continue et d'engagement envers la parité homme-femme, une priorité essentielle pour notre Fédération.

La Fédération a obtenu la note de 77 points à l'Index calculé en 2026 au titre de l'année 2025. Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
1- Ecart de rémunération (en %)	1	2,6	37	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	17,8	15	35
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	100	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>77</b>	<b>100</b>

La Fédération est donc tenue de définir des objectifs de progression pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (37/40) et aux écarts de taux d'augmentations individuelles (15/35).

#### 1. Objectif de progression global

- 97 points en 2027, au titre de 2026

## 2. Objectif de progression par indicateur

### 2.1 Indicateur relatif aux écarts de rémunération

En réponse à l'indicateur évaluant les écarts de rémunération, il est impératif que la Fédération prenne des mesures pour réduire ces disparités. Les données révèlent que les écarts de rémunération se manifestent au sein de deux groupes démographiques spécifiques : les hommes cadres de 40 à 49 ans, ainsi que celui des femmes cadres de 50 ans et plus. L'objectif est de se rapprocher plus étroitement des 40 points.

### 2.2 Indicateur relatif aux écarts de taux d'augmentations individuelles

L'écart constaté en 2025 résulte de l'application stricte de l'article L.1225-26 du Code du travail. Le retour de plusieurs salariées de congé maternité a déclenché les revalorisations salariales légales obligatoires, augmentant mécaniquement le taux de la population féminine. Cet écart ne traduit donc pas une disparité de politique salariale, mais le respect d'un dispositif garantissant l'égalité de traitement.

La Fédération s'engage à maintenir l'application rigoureuse des rattrapages salariaux post-congé maternité et à veiller, par un suivi annuel, à ce que les taux d'augmentations individuelles des femmes et des hommes soient équivalents, hors dispositifs légaux de régularisation, afin de stabiliser le score de l'indicateur au niveau maximum.