

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 75 points à l'Index calculé en 2023 au titre de l'année 2022. 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	8,1	29	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,5	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	0		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			64		85
INDEX (sur 100 points)			75		100

La Fédération est donc tenue de définir des objectifs de progression pour les indicateurs liés aux écarts de rémunération (29/40) et au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (0/10).

1. Objectif de progression global

- 78 points en 2024, au titre de 2023
- 80 points en 2025, au titre de 2024

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 substantielles pour réduire ces disparités. Les données révèlent que les écarts de rémunération se manifestent de manière particulièrement marquée au sein de deux groupes démographiques spécifiques : les femmes âgées entre 30 et 39 ans, ainsi que celles âgées de 50 ans et plus. L'objectif est de se rapprocher plus étroitement des 40 points en passant de 29 points obtenus à 31.

2.2 Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Pour promouvoir l'égalité des sexes au sein de la hiérarchie de rémunération, il est recommandé d'introduire au moins deux femmes parmi les dix plus hautes rémunérations au sein de la Fédération de Judo. Cette mesure vise à favoriser la représentation équilibrée des genres aux postes à responsabilité et à démontrer un engagement fort envers la parité et permettrait ainsi d'obtenir 5 points sur cet indicateur.

2.3 Indicateur relatif au nombre de salariées augmentées au retour d'un congé maternité

Nous notons que notre organisation n'a pas fait l'objet d'une évaluation en raison de l'absence de collaboratrices ayant effectué un congé maternité sur l'année 2022. Toutefois, il est crucial de prendre en considération les besoins et aspirations de ces collaboratrices lors de l'élaboration des mécanismes d'augmentation individuelle, en veillant à ce que leur engagement et leurs contributions soient justement reconnus et récompensés. Notre objectif sera donc d'augmenter toutes les collaboratrices revenant d'un congé maternité pour nous permettre d'avoir la note de 15/15.