

**OBJECTIFS D'AMELIORATION DE LA SOCIETE EUROFOS SARL  
INDEX EGALITE HOMMES FEMMES 2022**

INDEX EGALITE HOMMES FEMMES 2022 EUROFOS

	Indicateur calculable (0-oui, 9-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	3,5	27	40	40
2-écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre d'années de salaires)	1	14	35	35	35
3-pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4-nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>					
<b>EUROFOS (2022)</b>			<b>77</b>	<b>100</b>	<b>77</b>

PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales instituées par l'annexe I du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, l'Index calculé pour l'égalité H/F en 2022, sur la base des chiffres 2021, voit EUROFOS se positionner à 77/100 contre 51/100 l'année précédente. C'est une belle progression notamment due aux accords signés le 1<sup>er</sup> septembre 2021 qui ont consacré la création de grilles de rémunération pour les salariés non cadres des populations administratives (opérations et support) de l'entreprise. Il est d'ailleurs prévu de réviser les accords maintenance avant la fin de l'année 2022, et, enfin, de travailler sur la population des cadres en 2023. Concernant les cadres, il n'est pas envisagé à ce jour de construire des grilles de rémunération mais plutôt de créer un processus de revue/ évolution salariale avec des critères objectifs à remplir et à fiabiliser par des regards croisés entre managers et RH.

Malgré une progression importante entre 2021 et 2022, comme le prévoit la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 et son décret d'application n°2022-243 du 25 février 2022, l'Index 2022 étant supérieur à 75, mais inférieur à 85/100, l'entreprise doit fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte pour envisager d'améliorer ses résultats dans le cadre de l'Index qui sera calculé au premier trimestre 2023.

Le présent document, prenant la forme d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE) mais ayant fait l'objet de discussions avec les représentants du personnel et syndicaux, définit des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre. Il est à noter que, même si

ce document ne traite que des éléments de rémunération, les principes généraux de l'Égalité Hommes Femmes gouvernent l'ensemble des autres processus RH de l'entreprise (recrutement, formation, entretiens professionnels et annuels, etc.).

La présente DUE a également été présentée pour information consultation aux membres du CSE d'EUROFOS le 23 août 2022. Elle sera publiée le 1<sup>er</sup> septembre 2022 sur le site internet de l'entreprise.

Article 1 : Ecart de rémunération (en%) entre les hommes et les femmes

EUROFOS a atteint le score de 27/40 sur cet indicateur sur l'Index 2022, calculé par rapport à l'année 2021. La progression par rapport à l'Index 2021 est importante car le score était alors de 8/40. Eurofos a plus que triplé son résultat sur cet indicateur.

La mise en place des 2 accords relatifs à l'organisation du travail et à la rémunération des salariés administratifs de l'exploitation et des salariés des fonctions support a permis de supprimer la majeure partie des écarts existants. Il reste un travail à accomplir pour les salariés de la maintenance mais il y a très peu de femmes dans les effectifs. Il faudra surtout travailler sur la population cadre car la plupart des écarts restant concernent cette population.

Il sera difficile d'envisager une large progression pour l'Index 2023 (basé sur l'année 2022), car 2022 devrait permettre de finaliser les négociations sur la population maintenance, et la discussion sur la population cadre est programmée pour 2023, avec des effets qui seront visibles donc en 2024 sur l'Index.

Toutefois, pour l'indicateur 2023, nous envisageons sur le dernier trimestre 2022, une revue entre RH et managers de chaque situation d'écart, avec, pour les écarts injustifiés, des propositions de mesures qui pourront prendre effet entre décembre 2022 et le premier trimestre 2023.

Afin de rester réaliste, une progression de 27 à 30 de l'indicateur « Ecart de rémunération » est envisagée pour l'Index 2023.

Article 2 : Ecart d'augmentations individuelles

Sans objet, le critère étant atteint à 100% avec un score de 35/35

Article 3 : % de salariées augmentées au retour de congé maternité (%)

Sans objet, le critère étant atteint à 100% avec un score de 15/15

Article 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Ce critère est à 0 à ce jour. Il s'agit du plus difficile indicateur à faire évoluer pour EUROFOS. En effet, EUROFOS est une entreprise de logistique portuaire dans laquelle les postes les plus critiques sont majoritairement techniques et sont tenus actuellement par des hommes. Néanmoins EUROFOS




s'engage en cas de remplacement sur un de ces 10 postes majeures, à prioriser, à profil égal (compétences, expériences, connaissances), l'embauche d'une femme.

Afin de rester réaliste dans la progression attendue pour l'index 2023, la Direction se donne l'objectif de passer de 0 à 5/10.

Néanmoins, la Direction précise qu'à ce jour, aucun recrutement n'est ouvert sur un poste visé par les 10 plus hauts postes de l'entreprise.

Article 5 : Durée, publication

La présente décision unilatérale prendra effet dès sa signature pour une durée indéterminée.

Ce document sera consultable sur le site internet de l'entreprise conformément aux dispositions de l'Article D 1142-6-1 du Code du Travail.

Date : 25/08/2022

Prénom Nom de la personne habilitée à engager la société : Cathy SAUZAY

Qualité : Directrice des Ressources Humaines

Signature :

