



## Objectifs de progression / Index Egalité professionnelle 2022

La société Mille et Un repas a publié le 1<sup>er</sup> mars 2022 les résultats de notre Index Egalité professionnelle au titre de l'année 2021 faisant état d'un résultat de 82 sur 100.

**Un accord d'entreprise portant sur l'Egalité professionnelle et la Qualité de vie au travail** a été signé par les partenaires sociaux et la Direction le 11 juillet 2022.

Cet accord regroupe l'ensemble des engagements portés par la Direction en matière notamment d'égalité professionnelle qu'il s'agisse de recrutement, de formation, d'évolutions professionnelles ou de rémunération.

Par la signature de cet accord, Mille et Un repas a également fixé des mesures de progression qui doivent nous permettre d'atteindre la note maximale sur les 3 indicateurs cités ci-après.

Ci-dessous les mesures en questions :

### → **Indicateur n° 1 relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : résultat obtenu 37/40.**

- Création d'un Comité des rémunérations, composé de membres dirigeants de l'entreprise et dont le rôle sera :
  - de calculer l'index sur une période semestrielle chaque année et de préparer une synthèse mettant en lumière, le cas échéant, les éventuels points d'alerte sur chaque indicateur de l'index. L'objectif sera d'avoir une meilleure visibilité des tendances de l'index et d'ajuster les écarts constatés avant la fin de la période de référence.
  - de contrôler, au moment de la campagne de revalorisation salariale, la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions;
  - de veiller à l'engagement selon lequel les femmes et les hommes bénéficient d'un niveau de classification et de salaire équivalent, pour un même travail, même niveau de responsabilité et de compétences, de formation et d'expérience professionnelle ;
  - de vérifier que tout écart de rémunération est justifié par des raisons professionnelles objectives ;
- En matière de recrutement, il s'agira de :
  - faciliter l'accès aux offres d'emploi pour qu'elles soient accessibles et attractives pour les femmes et les hommes ;
  - libeller les annonces de manière neutre et non genrée ;



- améliorer la communication interne et externe de l'entreprise pour obtenir un taux de candidatures équilibré lors d'un processus de recrutement : créer des Ambassadeurs pour promouvoir nos métiers ; développer des opérations de sensibilisation, etc.

- Sensibiliser les responsables hiérarchiques au principe d'égalité femmes-hommes lors des processus de recrutement, de formation et d'évolution professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs afin de diminuer les écarts de rémunération.
- Désigner un Référent Egalité Professionnelle dont le rôle sera de former, sensibiliser et d'accompagner les managers au quotidien sur la thématique de l'égalité professionnelle.

➔ **Indicateur n° 2 relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles : résultat obtenu 10/20.**

- Encadrer et verrouiller la campagne des revalorisations de salaires par le Comité de rémunération. Ce dernier devra veiller à l'équilibre entre les sexes et à la cohérence globale dans l'attribution des augmentations de salaires ;
- Déployer des actions de sensibilisation concernant les notions de diversité et d'inclusion;
- Communiquer sur les engagements pris et sur les actions menées notamment dans le cadre de la Charte Egalité qui sera créée ;

➔ **Indicateur n°5 relatif au nombre de salariés sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations : résultat de l'index : 5 sur 10**

- Identifier des potentiels qui pourraient accéder aux postes visés ;
- Faciliter l'accès à ces postes en levant les freins potentiels par une adaptation spécifique ( adaptation du poste, des conditions de travail par exemple) ;
- Identifier les postes à hautes responsabilités qui pourraient être ou devenir vacants ;