

**PLAN D'ACTION RELATIF  
A L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DE LA SOCIETE ADIAG SAS**

## **Préambule**

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de calculer chaque année un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'atteindre au minimum la note de 75 points.

Pour rappel, cet index se calcule, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, en additionnant le nombre de points obtenus à partir de 4 indicateurs :

- Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points) ;
- Indicateur n°2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles (de 0 à 35 points) ;
- Indicateur n°3 : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0 ou 15 points) ;
- Indicateur n°4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points).

A défaut d'atteindre ce seuil minimal de 75 points, les entreprises doivent définir des mesures de correction et des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Depuis le décret du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points doivent également fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Pour l'année 2022, au titre de l'année 2021, la Société ADIAG a obtenu la note de 77/100 pour le calcul de son index, soit une note inférieure à 85 points.

Aussi, c'est dans ce contexte que la direction de la Société met en place le présent plan d'action, dont les dispositions visent à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société ADIAG.

Ce dernier est conclu en application de l'article L.1142-9-1 du Code du travail, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 1 : Champ d'application**

Les dispositions du présent plan d'action sont destinées à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la Société ADIAG.

## **Article 2 : Objet**

Au titre de l'année 2021, la Société ADIAG a obtenu, pour chaque indicateur de l'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les notes suivantes :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 37/40 ;
  - Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35 ;
  - Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 0/15 ;
  - Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10.
- Soit un total de 77/100.

Il est donc proposé les objectifs de progression et les mesures suivantes pour tendre à l'équilibre concernant les 3 indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte :

### **1°/ Objectifs et mesures relatifs aux écarts de rémunération**

La Société ADIAG se félicite de constater que la note obtenue à l'indicateur n°1 relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Société s'élève à 37/40. Cette note témoigne ainsi de l'efficacité de la politique de la Société mise en œuvre en la matière.

L'objectif est donc de maintenir ce niveau d'égalité, et à terme, afin de tendre à la note maximale, de l'améliorer en veillant à ce qu'aucune éventuelle disparité de rémunérations entre les femmes et les hommes, à métiers, compétences, ancienneté, et performances équivalentes, ne soit identifiée.

### **2°/ Objectifs et mesures relatifs au nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité**

Avec pour objectif de garantir l'équité salariale en neutralisant l'impact de certains congés, notamment le congé maternité, et ainsi atteindre la note maximale de 15/15 à l'indicateur n°2, la Société s'engage à appliquer strictement les dispositions de l'article L1225-26 du Code du travail lequel précise que :

*« En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L.3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. »*

### **3°/ Objectifs et mesures relatifs à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Les postes occupés par les 10 plus hautes rémunérations sont les postes à responsabilité. Actuellement, seules deux femmes figurent parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. La parité n'est donc pas établie.

Aussi, la Société se fixe comme objectif d'obtenir une amélioration du nombre de femmes accédant à des postes à responsabilités, sous réserve que de tels postes deviennent vacants au cours de la période d'application de ce plan.

Afin d'atteindre cet objectif, dans le cas où une telle opportunité surviendrait, la Société prévoit de s'assurer, pour chaque poste à responsabilité ouvert, de la présence de candidatures des deux sexes lorsque cela est possible.

Par ailleurs, la Société s'engage à sensibiliser les personnes intervenant dans le processus de recrutement à sa politique en faveur de l'égalité professionnelle dans le cadre de recrutement de personnes pouvant potentiellement se trouver dans les 10 plus hautes rémunérations de la Société.

### **Article 4 : Durée et Entrée en vigueur**

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. A l'échéance du terme, il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets, sans aucune formalité.

Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant son dépôt.

### **Article 5 : Dépôt et Formalités**

Le présent plan d'actions sera déposé sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du ministère du travail et remis au greffe du Conseil de Prud'Hommes de Marseille.

Il sera également transmis aux services de l'inspection du travail via le site dédié de télédéclaration « index-Egapro » et mis à disposition du CSE dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

Enfin, il sera publié sur le site internet de la Société (sur la même page que l'index) et porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Fait à Marseille, le 18 juillet 2022, en 2 exemplaires originaux.

Laurent BERRETTA  
Directeur Général

