

Objectifs de progression relatif à l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La société AVENAO SOLUTIONS 3D souhaite affirmer son attachement au principe de non-discrimination, notamment entre les femmes et les hommes, qui s'inscrit dans un cadre plus général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

En effet, AVENAO SOLUTIONS 3D est convaincue que la mixité, à tous les niveaux de l'entreprise, et plus largement la diversité, sont des leviers essentiels pour favoriser la complémentarité, l'équilibre social et la performance économique.

La société AVENAO SOLUTIONS 3D a obtenu une note globale de 79/100 à l'index égalité professionnelle femmes/hommes portant sur l'année 2024.

A ce titre, et conformément au décret 2022-243 du 25 février 2022, des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte doivent être fixés.

En outre, des objectifs de progression globaux ont été fixés par un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 22 janvier 2025.

Conformément aux dispositions légales, ces objectifs ainsi que leurs modalités de publication sont transmis à la DREETS, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

Ils seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index et resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

Ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

Dans le cadre de ce plan, quatre domaines d'action ont été retenus pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

- L'embauche ;
- La formation ;
- Les conditions de travail ;
- La rémunération effective.

Voici les objectifs de progression qui ont été définis.

Indicateur 1 : Écart de rémunération entre femmes et hommes

Note obtenue en 2024 : 37/40

Objectifs de progression :

- Identifier, à l'occasion des entretiens annuels et revue de performance annuelle, les éventuels écarts de rémunération qui pourraient exister entre femmes et hommes et qui ne seraient pas justifiés notamment par l'expérience, les compétences, les résultats, la qualité du travail ou l'implication afin de pouvoir procéder rapidement aux rectifications lorsqu'elles s'imposent.
- Promouvoir l'accès à la formation notamment lors des campagnes d'entretiens annuels et professionnels, afin d'augmenter, ou à minima, conserver le pourcentage de femmes ayant suivi au moins une action de formation, favoriser une discussion avec le manager sur le sujet à chaque retour de congé maternité, parental ou d'adoption.
- Garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats, à toutes les étapes du processus de recrutement.

Indicateur 2 : Écart de taux d'augmentations individuelles

Note obtenue en 2024 : 25/35

Objectifs de progression :

- S'assurer que les critères d'évaluation à l'origine de la détermination des augmentations individuelles sont objectifs (compétences, résultats, implication...) et appliquer de manière similaire à l'ensemble des collaborateurs sans distinction de sexe.
- Veiller dès l'embauche à ne pas créer de disparité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail équivalent. A défaut, réduire les éventuels écarts de rémunération qui pourraient exister entre femmes et hommes et qui ne seraient pas justifiés notamment par l'expérience, les compétences, les résultats, la qualité du travail ou l'implication.

Indicateur 3 : Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Cet indicateur n'a pas pu être calculé, aucun retour pour congé maternité n'ayant été recensé sur l'année civile 2024. Aucun objectif de progression n'y est donc associé.

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

Note obtenue en 2024 : 5/10

Objectifs de progression :

- Réduire les éventuels écarts de rémunération qui pourraient exister entre femmes et hommes et qui ne seraient pas justifiés notamment par l'expérience, les compétences, les résultats, la qualité du travail ou l'implication.
- Promouvoir l'accès à la formation notamment lors des campagnes d'entretiens annuels et professionnels afin d'augmenter, ou à minima, conserver le pourcentage de femmes ayant suivi au moins une action de formation.
- A compétences égales, privilégier la candidature du sexe sous-représenté sur le poste ouvert et veiller dès l'embauche à ne pas créer de disparité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail équivalent.