

## Objectifs de progression

La note maximale n'a pas été obtenue sur l'indicateur suivant :

### Ecart de répartition des augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes

<b>Nombre de salariés augmentés</b>	♀	<b>Femmes</b>	♂	<b>Hommes</b>	Score maximal	Note obtenue
		6		9	35 points	15 points
<b>Indicateur écart de taux d'augmentations</b>	♀	<b>Femmes</b>	♂	<b>Hommes</b>	Résultat en nombre équivalent de salariés	5,9
		5,08%		14,75%		9,70%

La majorité des effectifs de la société (agents de services) bénéficient d'augmentations régulières (parfois plusieurs fois par an) dans le cadre de notre convention collective. Ils ne rentrent donc pas en compte dans le calcul de cet indicateur.

Les seules personnes pouvant bénéficier d'augmentations individuelles sont :

- Directeur Général / Directeur d'Exploitation (2 hommes)
- Service Administratif (4 femmes)
- Chefs de Secteurs (1 homme / 1 femme)
- Chefs d'Equipe (2 hommes / 1 femme)
- Agents Très Qualifiés (4 hommes)

Il y a donc plus d'hommes que de femmes en poste sur l'année de référence, notamment sur le poste d'Agent Très Qualifié (équipe polyvalents), où le nombre de candidatures féminines est très rare, du fait de la difficulté physique du poste. Ceci explique l'écart de pourcentage d'augmentation. En revanche, toutes les femmes de l'effectif concerné ont été augmentées.

Nous essayerons sur les années à venir de recruter d'avantage de femmes sur le poste de chef d'équipe et, si possible, sur le poste d'Agent Très Qualifié de Service, seul moyen pour que l'écart de taux soit à égalité.