

## **INDEX EGALITE FEMMES/HOMMES 2025**

### **OBJECTIFS DE PROGRESSION**

La société INITIAL 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, INITIAL 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 INITIAL a obtenu une note globale de 81/100 à l'index égalité professionnelle femmes/hommes portant sur l'année 2024. Pour rappel, elle avait obtenu la note de 79/100 en 2023 (portant sur l'année 2022) et 84/100 en 2024 (portant sur l'année 2023).

La société INITIAL se satisfait de cette bonne note globale qui est stable par rapport à l'année passée, mais souhaite poursuivre ses efforts pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A ce titre, 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 27 février 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.

4 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 pour l'année 2025.

### Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre femmes et hommes

Note obtenue en 2024 : 34/40

#### 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.
- S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétence et expériences équivalentes. Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre.

### Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous représentés dans les 10 plus hautes rémunérations

Note obtenue en 2024 : 0/10

#### 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.