



**Babcock
Wanson**

**OBJECTIFS DE PROGRESSION
INDEX EGALITE FEMMES/HOMMES**

Objectifs de progression

Index égalité Femmes-Hommes année de référence 2023 (publication 2024)

- Partie 1 – contexte légal
- Partie 2 – nos résultats 2023
- Partie 3 – nos objectifs de progression

Contexte légal

Quelle nouvelle obligation de déclaration à l'administration incombe aux entreprises ayant obtenu un niveau de résultat à l'Index inférieur aux seuils fixés par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 ?

– Les entreprises ayant obtenu un Index compris entre 75 et 84 points doivent déclarer aux services de l'inspection du travail leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs. Ces informations sont transmises aux services de l'inspection du travail (Dreets) via [le site Index Egapro (travail.gouv.fr)]

Quelle transmission au comité social et économique (CSE) devient obligatoire ?

– Les entreprises ayant obtenu un Index compris entre 75 et 84 points doivent transmettre au CSE, via la BDESE, leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs.

Nos résultats au titre de 2023

Notre index s'élève à 84 sur 100, les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

Critère 1	39/40 points	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
Critère 2	20/20 points	Répartition des augmentations individuelles
Critère 3	10/15 points	Répartition des promotions (changement de niveau de classification)
Critère 4	15/15 points	Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité
Critère 5	0/10 points	Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Nos objectifs de progression

Babcock Wanson est donc tenue de définir des objectifs de progression pour les critères 1, 3 et 5 pour atteindre à minima la note de 85/100.

Critère 1

40/40 points

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

Critère 3

11/15 points

Répartition des promotions (changement de niveau de classification)

Critère 5

5/10 points

Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Critère 1 - Indicateur relatif aux écarts de rémunération

Objectifs : se rapprocher plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des Hommes à moins de 0,1%.

Critère 3 - Indicateur relatif aux promotions

Objectifs : parvenir à la note de 11/15 au minimum pour cela réviser systématiquement la classe et le groupe des collaborateurs en cas de promotion.

Critère 5 - Indicateur relatif au nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Objectif : obtenir 5 points grâce à la présence de 2 femmes parmi les salariés percevant les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise pour cela proposer dans la mesure du possible des candidats du sexe sous-représenté en short list pour les postes du Top management.