

Décision unilatérale

Objectifs de progression

Index d'égalité professionnelle 2025

1. Préambule

En 2024, Après calcul de l'index d'égalité professionnelle, Arpège avait obtenu la note très honorable de 93/100. Malheureusement, en 2025, l'index a chuté à 83/100. Pourquoi ?

Dans ce document, nous allons donc analyser les indicateurs sur lesquels la note maximale n'a pas été obtenue et définir les objectifs de progression pour chacun d'entre eux.

2. Présentation de l'index d'égalité professionnelle 2025

Sur les 5 indicateurs calculables, 2 n'ont pas obtenu la note maximale :

- L'écart de rémunération : **38/40** avec un **écart constaté en faveur des femmes**
- L'écart d'augmentation : **5/20** avec un **écart d'augmentations constaté en faveur des femmes**

3. Objectif de progression global

Pour donner suite à ce constat, la Direction d'Arpège souhaite réduire les écarts sur chacun de ces indicateurs. En cas d'Index inférieur à 85 points, il est en effet obligatoire de fixer et publier ces objectifs de progression pour atteindre à minima 85 points au titre de l'année 2026.

4. Objectifs de progression par indicateur

4.1 L'écart de rémunération : 38/40

Les écarts de rémunération constatés après application du seuil de pertinence concernent :

- Ecart en faveur des hommes : les profils TAM entre 30 et 39 ans, les profils TAM entre 40 et 49 ans, les profils TAM de 50 ans et plus ;
- Ecart en faveur des femmes : les cadres de +50 ans.

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter son résultat à cet indicateur de l'index et d'atteindre 39/40 d'ici 2026. A cet effet, l'entreprise s'engage à :

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise.

4.2 L'écart d'augmentations : 5/20

Nous constatons des taux d'augmentation différenciés entre les femmes et les hommes, en faveur des femmes :

- 84.4% des hommes TAM ont été augmentés en 2025, contre 90,8% des femmes TAM ;
- 81.9% des hommes Cadres ont été augmentés en 2025, contre 90.4% des femmes Cadres.

Cet écart s'explique par l'application de la politique de rémunération, notamment la règle qui consiste à ne pas rendre éligible aux augmentations de janvier 2025 les salariés ayant rejoint l'entreprise ou bénéficié d'une augmentation (liée ou non à une promotion) il y a moins de 6 mois.

De plus, les Salariés ayant bénéficié d'une augmentation liée à une promotion ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'index d'égalité professionnel.

Afin de réduire cet écart, l'entreprise se fixe les objectifs suivants afin d'atteindre une note d'au moins 15/20 en 2026 :

- Assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles ;
- Lors de chaque révision salariale périodique, seront comparés la part des femmes et la part des hommes bénéficiant d'une augmentation, en s'efforçant de veiller à une cohérence.

5. Durée de la décision unilatérale

Le présent dispositif est mis en place pour une durée indéterminée.

Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera supérieure à 85 points. Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause à tout moment de manière unilatérale par l'employeur dans le respect de la procédure applicable.

6. Publicité de la présente décision unilatérale

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, 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.

Conformément à l'article 3 du décret N°2022-243 du 25 février 2022, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise sur la même page que le résultat de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les objectifs de progression seront également soumis à la consultation du Comité social et économique et mis à disposition du CSE via à la BDESE.

Fait à St Sébastien sur Loire ;

Le 23/02/2026

Cécile BERTHELEME

