

Objectifs de progression Index égalité femmes/hommes

UES Visiativ

Visiativ fait de l'égalité professionnelle un élément clé de son expérience collaborateur et entend s'engager encore plus dans cette voie.

En effet, convaincu par la richesse qu'apporte la diversité en entreprise, Visiativ travaille au quotidien à construire une entreprise plus ouverte et plus tolérante, où chacun peut s'épanouir et grandir professionnellement, contribuant ainsi au développement pérenne de l'entreprise. L'égalité, la diversité et l'inclusion sont donc le cœur des valeurs de Visiativ.

L'Unité Economique et Sociale Visiativ a atteint une note de 80/100 à l'index égalité femmes/hommes au titre de l'année 2021.

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 l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 21 septembre 2022 au sein de Visiativ.

Ainsi, les objectifs de progression pour l'Unité Economique Visiativ relatifs à l'index égalité femmes/hommes sont les suivants :

	Note obtenue au titre de 2021	Note visée au titre de l'année 2022
Ecart de taux d'augmentations individuelles	33/40	36/40
Ecart de taux d'augmentations individuelles	20/20	20/20
Ecart de taux de promotions	15/15	15/15
% de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	Absence d'augmentations pendant ce congé	Absence d'augmentations pendant ce congé
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0/10	5/10
TOTAL	80/100 (Note proratisée aux indicateurs calculables)	90/100 (Note proratisée aux indicateurs calculables)



Pour atteindre ses objectifs de progression, l'Unité Economique et Sociale Visiativ a convenu de mettre en place, dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes les mesures suivantes.

Afin de réduire l'écart de taux d'augmentation individuelles :

- Mise en place d'un budget spécifique d'augmentation de 1% de la masse salariale pour supprimer les écarts salariaux ;
- Révision systématique des coefficients et des positions des collaborateurs en cas de promotion pour obtenir une note cohérente

Afin d'augmenter le nombre de femme parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations :

- Proposer un candidat de chaque sexe en short list pour les postes de manager
- Mise en place d'une communauté afin de développer le leadership féminin

Par ailleurs, il est rappelé que les objectifs de Visiativ en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont les suivants, à échéance 2024 :

- 33% de femmes dans les effectifs
- 33% de femmes dans les postes de management
- 33% de femmes au sein des postes des instances dirigeantes