

Décision unilatérale sur les objectifs de progression des indicateurs

de l'index égalité professionnelle Hommes / Femmes

COMFORTH EASYFRONT

Préambule

Dans le cadre de la mise en place de l'Index égalité Hommes / Femmes », Comforth Easyfront mesure chaque année un index correspondant à l'écart salarial entre les femmes et les hommes, par le biais de 4 indicateurs :

Comforth Easyfront a obtenu le résultat de 81/100 pour l'année 2023 (Index publié le 29/02/2024) :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 36/40 points.
- Différence entre le pourcentage de femmes augmentées et le pourcentage d'hommes augmentés : 25/35 points.
- Pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congés de maternité ou d'adoption : 15/15 points.
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10 points

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise impose aux entreprises dont le score est inférieur à 85 points de définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue. C'est dans ce contexte que Comforth Easyfront propose la mise en place et le suivi d'objectifs de progression de ces indicateurs.

1. Objectifs de progression

Des objectifs de progression doivent être définis pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

La société entend donc prendre des engagements dans les domaines suivants :

a) Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes

En 2023, la société a obtenu un score de 36 points à cet indicateur.

Pour rappel, cet indicateur est calculé en comparant la rémunération annuelle brute moyenne parmi les hommes à celui de la rémunération annuelle brute moyenne parmi les femmes pour chacun des quatre groupes de CSP comptant 10 salariés ou plus de l'un et de l'autre sexe.

Comforth Easyfront se fixe comme objectif de tendre vers le score de 40 au cours de l'année 2024 (index publié en 2025).

b) Ecart d'augmentation individuelle

En 2023, la société a obtenu un score de 25 points à cet indicateur.

Pour rappel, cet indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes pour chacun des quatre groupes de CSP comptant 10 salariés ou plus de l'un et de l'autre sexe.

Comforth Easyfront se fixe comme objectif de tendre vers le score de 30 au cours de l'année 2024 (index publié en 2025).

c) Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

En 2023, la société a obtenu un score de 5 points à cet indicateur.

Pour rappel, cet indicateur est calculé en prenant les 10 plus hautes rémunérations et en regardant quel était le nombre de salariés du sexe sous représenté.

Comforth Easyfront se fixe comme objectif de tendre vers le score de 10 d'ici 2 ans au cours de l'année 2025 (index publié en 2026).

2. Publicité de l'accord et des objectifs fixés

• Publication auprès Ministre chargé du Travail

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 :

[Index Egapro \(travail.gouv.fr\)](https://travail.gouv.fr/index-egapro)

• Publication sur le site Internet de la société

Les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

• Publication dans la BDESE

Ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

Paris, le 29 Avril 2024

Jean-Guillaume VAN BRABANDT

Directeur Général