

## **Index EgaPro Mesures 2026**

Conformément aux dispositions de l'article L.1142-9 du Code du travail, notre entreprise publie les mesures de correction visant à réduire les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, suite à un score inférieur à 75 points à l'Index de l'égalité professionnelle.

### **Article 1 - Constat**

Une analyse des rémunérations a mis en évidence :

1. Un écart d'augmentations trop favorable aux hommes
2. Une sous-représentation des femmes dans les plus hautes rémunérations
3. Des écarts ciblés sur certains niveaux intermédiaires/hauts

### **Article 2 - Objectifs**

Les objectifs sont multiples :

- Eviter que les écarts se reforment chaque année
- Corriger les écarts de promotion sur des postes à responsabilité
- Corriger les écarts de rémunération constatés (coef 9 & 10)
- Corriger les biais de classement/positionnement.

### **Article 3 - Mesures mises en place**

#### **Mesure 1 : Formaliser par écrit la politique d'augmentations**

- Critères d'augmentation (Résultat AI : compétences + objectifs // Critères de la grille de la métal)
- Revue RH obligatoire avant validation finale : contrôle des augmentations par sexe / CSP / niveau
- Obligation de justifier toute situation où :
  - une catégorie reçoit majoritairement des augmentations masculines
  - un écart dépasse un seuil (ex : +3% à poste égal)

#### **SOFIRA**

8 rue Emile Ollivaud, BP 30183  
44604 Saint-Nazaire CEDEX  
Code NAF : 6430Z - RCS 515 405 702

#### **RABAS**

8 rue Emile Ollivaud, BP 30183  
44604 Saint-Nazaire CEDEX  
Code NAF : 2562B | RCS 322 053 877

#### **RABAS PROTEC**

188 rue de Trignac, BP 30183  
44604 Saint-Nazaire CEDEX  
Code NAF : 2561Z | RCS 789 626 769

Indicateurs :

- répartition H/F des augmentations par niveau
- écart moyen d'augmentation à poste équivalent

### Mesure 2 : Sécuriser l'accès des femmes aux évolutions

- Mise en place d'une revue annuelle des talents avec shortlist paritaire (= People Review)
- Fixer un principe : au moins 1 femme dans toute liste de candidats à une promotion (quand le vivier le permet)
- Créer un "comité de carrière" RH/Direction pour validation des promotions

Indicateurs :

- taux de promotion femmes / hommes
- nombre de promotions par niveau et par sexe

### Mesure 3 : Diagnostic approfondi (Coef 9-10)

- Mise en place d'une enveloppe de rattrapage dédiée hors NAO / augmentations générales
- Corrections individuelles prioritaires sur femmes à poste/grade équivalent & écarts non expliqués par critères objectifs (performance, compétences rares...)

### Mesure 4 : Classification & "travail de valeur égale"

Indicateurs :

- % de salariées concernées par rattrapage
- montant total de rattrapage
- écart moyen corrigé par catégorie
- nombre de correction de classification

## Article 4 - Calendrier

Les mesures sont mises en œuvre sur une période de 3 ans avec un suivi annuel des résultats.

#### SOFIRA

8 rue Emile Ollivaud, BP 30183  
44604 Saint-Nazaire CEDEX  
Code NAF : 6430Z - RCS 515 405 702

#### RABAS

8 rue Emile Ollivaud, BP 30183  
44604 Saint-Nazaire CEDEX  
Code NAF : 2562B | RCS 322 053 877

#### RABAS PROTEC

188 rue de Trignac, BP 30183  
44604 Saint-Nazaire CEDEX  
Code NAF : 2561Z | RCS 789 626 769

## Article 5 - Suivi et évaluation

Un bilan annuel sera réalisé afin d'évaluer l'efficacité des actions engagées et ajuster les mesures si nécessaire.

Stéphane GUILLOTIN

Directeur Général

DocuSigned by:  
*Stéphane GUILLOTIN*  
709D519221F84EB...

### SOFIRA

8 rue Emile Ollivaud, BP 30183  
44604 Saint-Nazaire CEDEX  
Code NAF: 6430Z - RCS 515 405 702

### RABAS

8 rue Emile Ollivaud, BP 30183  
44604 Saint-Nazaire CEDEX  
Code NAF : 2562B | RCS 322 053 877

### RABAS PROTEC

188 rue de Trignac, BP 30183  
44604 Saint-Nazaire CEDEX  
Code NAF : 2561Z | RCS 789 626 769