

OBJECTIFS DE PROGRESSION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES H/F AU SEIN DE ERYMA SAS
ANNEE 2025

I. Objectifs de progression 2025

3 notes de l'index égalité Hommes-Femmes d'Eryma SAS ne sont pas à la note maximum pour l'année 2024 :

- L'écart de rémunération
- L'écart de promotion
- Le nombre de personnes dans les 10 plus hautes rémunération

En conséquence, Eryma SAS a travaillé sur les objectifs de progression suivants : la qualification et la promotion professionnelle, la rémunération et l'accroissement de la représentation des femmes à tous les niveaux, dans tous les métiers.

Les objectifs :

A. 1^{er} domaine : la rémunération

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Maintenir la politique salariale pour assurer les égalités salariales	Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des Femmes et des Hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles	Nombre de bilans sexués des augmentations individuelles réalisés Analyse des augmentations individuelles, par sexe

A l'embauche : Le salaire d'embauche doit tenir compte uniquement de la qualification, de l'expérience, des compétences et du niveau de contribution ou de responsabilités de la personne embauchée. ERYMA SAS garantit à cet effet l'égalité des salaires à l'embauche entre les femmes et les hommes à qualification, expérience, compétences et niveau de contribution ou de responsabilités équivalents.

Après l'embauche Les décisions d'augmentation individuelle des salaires sont prises ensuite dans le cadre du plan d'augmentation salariale défini chaque année. Tous les acteurs du Groupe Sogetrel sont garants du respect de l'égalité salariale.

Eryma SAS doit veiller lors de la NAO à augmenter les femmes et à leur appliquer un pourcentage d'augmentation favorable, tout en faisant un focus particulier sur la catégorie des Ingénieurs / cadres de 50 ans et plus.

Il est également nécessaire de veiller à l'égalité de rémunération dans un même corps de métier afin de ne pas créer de disparité entre les sexes dans un même type d'emploi.

B. Deuxième domaine : la qualification et la promotion professionnelle

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Favoriser la promotion professionnelle des femmes	Recruter uniquement sur les compétences et à compétences égales, promouvoir le recrutement des femmes. Favoriser les promotions des femmes éligibles.	Proportion de femmes promues Nombre de promotions faites par sexe Part des femmes parmi les cadres, ETAM Forfait et non cadres

En termes de qualification à l'embauche, au sein de ERYMA SAS, les candidats sont recrutés en fonction de leurs compétences, au regard de divers critères objectifs, indépendants de toute considération relative, notamment, à leur genre ou leurs origines. Il en est de même s'agissant de l'origine scolaire ou universitaire. Ainsi, il est acquis que tout candidat peut être recruté, peu importe l'établissement scolaire dans lequel il a eu son diplôme, dès lors que ce dernier est en adéquation avec le profil recherché.

Afin d'améliorer l'indicateur d'écart en termes de promotion, Eryma sas s'engage à continuer de travailler à favoriser l'évolution interne des femmes lorsque cela est possible, et notamment pendant les NAO.

Cela passe également par le fait de favoriser l'évolution et l'enrichissement de leurs métiers quels qu'il soient et de veiller à l'accès à la formation des femmes pour toutes les formations et notamment les formations techniques.

C. troisième domaine: la représentation des femmes à tous les niveaux, dans tous les métiers

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Atteindre d'ici le terme du plan d'action une cible de 50% de femmes en recrutement.	Partenariats avec des associations. Participation à des événements spécifiques. Renforcement de notre communication interne / externe Sensibilisation régulière à destination des acteurs du recrutement.	% de femmes recrutées d'une année sur l'autre, pendant la durée du plan d'actions.

Dans l'objectif de renforcer l'attractivité de Eryma SAS groupe Sogetrel auprès des femmes et d'améliorer leur représentativité dans ses métiers au sein desquels elles sont sous-représentées ainsi que parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise, Eryma sas prend les engagements suivants :



- Réaliser des actions de sensibilisation auprès des acteurs du recrutement afin de favoriser l'embauche des femmes dans la sphère managériale notamment ;
- Valoriser des rôles modèles de femmes sur des métiers où elles sont sous représentées et favoriser lorsque c'est possible l'évolution de carrière interne ;
- Veiller à l'équité de rémunération entre les emplois ;
- Développer la mixité des candidatures en valorisant la politique Diversité de Eryma SAS les offres d'emploi, via l'insertion d'un paragraphe sur la politique en vigueur au sein du Groupe ;
- Promouvoir nos actions en matière de Diversité lors d'évènements et d'interventions extérieurs (ex : salons dédiés à ces sujets).

Fait à Bièvres, le 13/02/2025

Juliette GELIS DIAZ

Juliette GELIS DIAZ

Directrice des Ressources Humaines