

**DÉCISION UNILATÉRALE RELATIVE AUX OBJECTIFS DE  
PROGRESSION CONCERNANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES 2025 PORTANT SUR  
L'ANNEE CIVILE 2024**

**PREAMBULE**

Conformément au décret n°2022-243 du 25 février 2022 et aux articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du Code du travail, lorsque la note globale obtenue par l'entreprise au regard de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inférieure à 85 points, l'entreprise a l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Lors de la dernière publication de son index sur son site internet le 20 février 2025, Maison Demarle a obtenu la note globale de **84/100** au titre de l'index 2024.

Maison Demarle a obtenu le score maximal pour les indicateurs suivants :

- Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes (35/35)
- Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (15/15)

Ainsi, les indicateurs pour lesquels Maison Demarle n'a pas obtenu l'intégralité des points sont :

- Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes par âge et par catégorie socio-professionnelle (39/40)
- Indicateur 4 : Augmentation aux retours de congé maternité (0/15)

Il a ainsi été convenu ce qui suit :

## **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de cette décision unilatérale s'appliquent aux salariés de la société Maison Demarle.

## **ARTICLE 2 : OBJECTIFS DE PROGRESSION**

### **2.1 Indicateur 1 : Ecart de rémunération**

Pour rappel, Maison Demarle a obtenu le score de 39/40 pour cet indicateur, soit, 0,10% d'écart de rémunération en faveur des femmes.

Malgré que ce score soit déjà satisfaisant et offre une égalité quasi parfaite, nous souhaitons l'améliorer davantage en s'engageant à :

- Maintenir l'équité salariale en surveillant les écarts à l'embauche et aux promotions.
- Renforcer la transparence sur les critères de rémunération.
- Encourager la mixité dans les postes stratégiques et techniques.

### **2.2 Indicateur 2 : Augmentation dans l'année suivant le retour de congé maternité**

Pour rappel, Maison Demarle a obtenu le score de 0/15 pour cet indicateur.

Particulièrement sensible au principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, Maison Demarle s'engage à obtenir 15/15 pour cet indicateur en :

- Organisant un entretien lié au retour du congé de maternité au cours de la première semaine de retour.
- Garantissant un rattrapage salarial s'il y a lieu d'être.
- Assurant un suivi systématique des augmentations après un congé maternité.

## **ARTICLE 3 : Durée et entrée en vigueur de la décision unilatérale**

La présente décision est conclue pour une durée déterminée d'un an. Elle entre en vigueur dès lors qu'elle aura été déposée sur le site gouvernemental dans les mêmes conditions que l'index égalité professionnelle.

Elle sera publiée sur le site internet de Maison Demarle le 28 février 2025.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, cette décision pourra être révisée ou dénoncée.

Fait à Wavrin, le 24 février 2025

La Direction des Ressources Humaines