



## Objectifs de progression / Index Egalité professionnelle 2024

La société Mille et Un repas a publié le 28 février 2025 les résultats de son Index Egalité professionnelle au titre de l'année 2024 faisant état d'un résultat de 79 sur 100.

**Un accord d'entreprise portant sur l'Egalité professionnelle et la Qualité de vie au travail** a été signé par les partenaires sociaux et la Direction le 11 juillet 2022 puis **un accord d'entreprise groupe** portant sur la même thématique a été signé le 12 octobre 2023.

Ces accords regroupent l'ensemble des engagements portés par la Direction en matière notamment d'égalité professionnelle qu'il s'agisse de recrutement, de formation, d'évolutions professionnelles ou de rémunération.

Mille et Un repas a fixé des objectifs de progression qui doivent nous permettre d'atteindre la note maximale sur les 3 indicateurs cités à l'issue de l'année 2025.

Ci-dessous les mesures en question :

### → **Indicateur n° 1 relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : résultat obtenu 39/40.**

- Maintien d'un Comité des rémunérations, composé de membres dirigeants de l'entreprise et dont le rôle est de calculer l'index sur une période semestrielle et de préparer une synthèse mettant en lumière, le cas échéant, les éventuels points d'alerte sur chaque indicateur de l'index. L'objectif est d'avoir une meilleure visibilité des tendances de l'index et d'ajuster les écarts constatés avant la fin de la période de référence ;
- Identifier les potentiels évolutifs lors de nos revues de talents, et mettre en place des actions de formations/tutorat pour permettre une évolution professionnelle.

### → **Indicateur n° 2 relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles : résultat obtenu 05/20.**

- Le Comité des rémunérations a pour mission d'encadrer et de verrouiller la campagne des revalorisations de salaires. Il doit veiller à l'équilibre entre les sexes et à la cohérence globale dans l'attribution des augmentations de salaires. Il doit contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions ;
- Face au constat d'une faible féminisation de nos métiers à potentiel évolutif, nous prévoyons de :
  - Faciliter l'accès aux offres d'emploi pour que celles-ci soient accessibles et attractives pour les femmes et les hommes ;
  - Libeller les annonces de manière neutre et non genrée ;
  - Améliorer la communication interne et externe de l'entreprise pour obtenir un taux de candidatures équilibré lors d'un processus de recrutement : promouvoir nos métiers ; développer des opérations de sensibilisation, etc.



- Identifier à travers les entretiens annuels les potentiels évolutifs afin de mieux répartir les augmentations individuelles.

→ **Indicateur n°5 relatif au nombre de salariés sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations : résultat de l'index : 05/10.**

- Identifier des potentiels qui pourraient accéder aux postes visés lors de nos revues de talent ;
- Faciliter l'accès à ces postes en levant les freins potentiels par une adaptation spécifique (adaptation du poste, des conditions de travail par exemple) ;
- Identifier les postes à hautes responsabilités qui pourraient être ou devenir vacants.

**Monsieur David CHICOT**  
**Directeur Général**