

DECISION UNILATERALE RELATIVE AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION DES INDICATEURS DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'article 13 de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer cette obligation à travers les mesures suivantes :

- Dès lors que l'index est inférieur à 85 points, l'entreprise doit fixer par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'index et les publier.
- Si, de plus, l'index est inférieur à 75 points, l'entreprise doit publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale.

L'index Egalité Professionnelle au sein de CROISIEUROPE est de 84 points.

Par la présente, CROISIEUROPE s'engage, pour l'année 2023, par décision unilatérale, sur les points suivants :

1- Indicateur d'écart de rémunération :

- Un écart de rémunération au niveau du personnel des Agences de Voyages pour les ingénieurs et cadres de 50 ans et plus avait été constaté en 2022.

L'objectif de progression avait donc concerné la rémunération des femmes, personnels des Agences de Voyages et de Tourisme, Ingénieurs et Cadres de 50 ans et plus. L'objectif de faire progresser les salaires de cette catégorie afin que l'écart pondéré entre hommes et femmes soit au maximum de 1% compte tenu des postes occupés par les uns et les autres a été atteint et dépassé. L'écart est en 2022 de 0,69%. L'objectif pour 2023 est d'atteindre un écart de 0,50% compte tenu des postes occupés par les uns et les autres.

- Il a également été constaté, en 2022, un écart de rémunération au niveau du personnel des Agences de Voyages pour les ingénieurs et cadres de 40 à 49 ans.

L'objectif de progression concerne la rémunération des femmes, personnels des Agences de Voyages et de Tourisme, Ingénieurs et Cadres de 40 à 49 ans. L'objectif est de faire progresser les salaires de cette catégorie afin que l'écart pondéré entre hommes et femmes soit au maximum égal à 0,10% compte tenu des postes occupés par les uns et les autres.

2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles :

Un écart de taux d'augmentations individuelles avait été constaté pour le personnel Employés et Ingénieurs et Cadres des Agences de Voyages et de Tourisme en 2022.

L'objectif de progression concernait cet indicateur. L'objectif était de faire progresser cet indicateur en faveur des femmes et ainsi d'obtenir un écart pondéré :

STRASBOURG 12 rue de la Division Leclerc 67080 Strasbourg cedex - Tél. 03 88 76 44 44
PARIS 147 bd du Montparnasse 75006 Paris - Tél. 01 44 32 06 60 • **LYON** 16 quai Jean Moulin 69002 Lyon - Tél. 04 72 40 08 09
NICE 19 rue de la Liberté 06000 Nice - Tél. 04 93 82 21 21 • **NANTES** 75 quai de la Fosse 44100 Nantes - Tél. 02 40 69 08 17
Décision Unilatérale Relative aux Objectifs de Progression Indes Parité - Page 1 sur 2

- De 1% pour le personnel Employés des Agences de Voyages. Cet objectif a été atteint et dépassé.
- De 0,15% pour le personnel Ingénieurs et Cadres des Agences de Voyages. Cet objectif n'a pas été atteint en 2022 aussi reste-t-il d'actualité pour 2023.

Un écart de taux d'augmentations individuelles a été constaté pour le personnel Technicien et Agent de Maitrise des Agences de Voyages et de Tourisme.

L'objectif pour 2023 est de faire progresser cet indicateur en faveur des femmes et ainsi obtenir un écart pondéré de 0,70%.

3- Indicateur d'écart de taux de promotions

Un écart de taux de promotions a été constaté en 2022 au niveau des personnels Employés de l'Hôtellerie Restauration.

L'objectif pour 2023 est de promouvoir plus de femmes employées de l'Hôtellerie Restauration.

L'objectif est de faire progresser cet indicateur en faveur des femmes et ainsi obtenir un écart pondéré de maximum 2,50% pour 2023.

4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

L'indicateur obtenu pour 2022 est de 15.

L'objectif de progression prévu pour 2022 était d'avoir au moins une salariée bénéficiant d'une augmentation dans l'année suivant son retour de congé maternité. L'objectif a été atteint et dépassé.

Pour 2023, l'objectif est de maintenir l'indicateur à 15.

5- Indicateur : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les femmes sont sous-représentées parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'objectif pour 2023 est de faire progresser ce nombre de 1 à 3 femmes présentes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Fait pour valoir ce que de droit

Strasbourg, le 12/09/2023

Pour Alsace Croisières CROISIEUROPE

LA DIRECTION

