

Index égalité professionnelle Femmes-Hommes



ENGINEERING YOUR SUCCESS.

L'index Égalité Professionnelle : Qu'est-ce que c'est ?

Chaque année, les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier un **Index Égalité Professionnelle**. Cet index mesure l'efficacité des politiques menées par les entreprises en matière d'égalité professionnelle. Il est composé de **4 indicateurs**, et attribue à chaque entreprise une **note sur 100 points**, le score minimal à atteindre étant de 85 points sur 100.

Les 4 indicateurs sont les suivants :

Ecart de rémunération entre Femmes et Hommes

Cet indicateur mesure les écarts de rémunération entre Femmes et Hommes à niveau et âge comparable, quelque soit le poste. → Indicateur sur 40 points.

Représentation des deux sexes dans les 10 plus hautes rémunérations

Il s'agit ici de vérifier si la représentation des deux sexes est équilibrée dans les 10 plus haute rémunération de l'entreprise. → Indicateur sur 10 points.

Ecart du taux d'augmentations individuelles entre Femmes et Hommes

Il s'agit d'une comparaison entre le nombre d'augmentations individuelles perçues par les Hommes et les Femmes. → Indicateur sur 35 points.

Part des salariées augmentées au retour de congé maternité ou d'adoption

Sont comptabilisées les salariées ayant été en congé maternité pendant la campagne d'augmentations de salaires. Les points de cet indicateur ne peuvent être obtenus que si toutes les salariées ont bénéficiées d'augmentation malgré leur absence. → Indicateur sur 15 points.

Le score 2022 de Parker Meggitt Archamps

Pour l'année 2023 (basé sur les données de 2022) nous avons obtenu la note de :

77/100

Ecart de rémunération : 37/40

Ecart du taux d'augmentations individuelles : 35/35

Représentation dans les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Part des salariées augmentées au retour de congé maternité : 0/15

Ce score nous encourage à poursuivre **notre engagement pour la diversité et l'égalité**. Dans ce cadre, un **Accord Egalité Professionnelle** a été négocié en novembre 2021, et appliqué sur l'année 2022 afin d'atteindre nos objectifs de progression. Cet accord avait pour objectif de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes via les thèmes suivants : la culture d'entreprise, le recrutement, la classification et la rémunération effective. Ces thèmes, et les actions qu'ils contiennent, nous ont permis de travailler en matière d'Egalité Professionnelle. Pour continuer dans cette dynamique, un **nouvel Accord Egalité Professionnelle va être négocié avec nos élus courant 2023** afin de poursuivre le travail et la progression sur le sujet.

