



INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES

Année 2018

CONTEXTE

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un plan d'action global par le gouvernement. En septembre 2018, des mesures législatives ont été adoptées en ce sens dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Désormais, l'égalité salariale à poste équivalent entre les femmes et les hommes en entreprise fait l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens.

Avec l'index de l'égalité femmes-hommes, les entreprises vont pouvoir mesurer où elles en sont, sur le plan de l'égalité professionnelle.

Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés devront calculer l'index de l'égalité femmes - hommes et rendre public le score obtenu.

S'il est inférieur à 75 sur 100, elles auront trois ans pour se mettre en conformité. Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1% de leur masse salariale.

SCORE INDEX OBTENU

L'ALJT a obtenu le score de 78/100 qui se décomposent de la manière suivante :

- **Indicateur 1 - La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables.**

Il s'agit d'une obligation légale : « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes. Pour avoir 40 points, l'entreprise doit atteindre 0% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables.

- L'écart ALJT est de 1.6% en faveur des Hommes
Score obtenu : 38 points sur 40

- **Indicateur 2 - La même chance d'avoir une augmentation tant pour les femmes que pour les hommes**

Le maximum de 20 points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes.

- L'écart ALJT est de 0.04 % en faveur des Hommes
Score obtenu : 20 points sur 20



- **Indicateur 3 - La même chance d'obtenir une promotion tant pour les femmes que pour les hommes**

Pour contrer le phénomène du « plafond de verre », les entreprises doivent lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes. Le maximum de 15 points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes.

- L'écart ALJT est de 2.6% en faveur des femmes
Score obtenu : 15 points sur 15

- **Indicateur 4 - Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence.**

Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006 : une mère de 3 enfants gagne 10% de moins qu'une femme sans enfant sur le même poste.

Il s'agit de compléter l'obligation pour toutes les salariées à leur retour de congés maternité.

- **Score obtenu : 0 points sur 15.**
La note est de 15 si toutes les obligations sont observées et 0 dans les autres cas.

- **Indicateur 5 - Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations**

Plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes. L'objectif est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.

- 3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.
Score obtenu : 5 points sur 10.

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	1,6	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,6	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			78		100
INDEX (sur 100 points)			78		100