

## INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES

Année 2022

### CONTEXTE

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.
- ✚ Depuis 2022, s'il est inférieur à 85 sur 100, elles auront à publier les objectifs de progression pour les critères où le maximum de points n'a pas été atteint.

### L'ALJT obtient un index de 83/100

Pour mémoire, les années précédentes l'ALJT a obtenu les notes ci-après :

- 2021 = 87/100
- 2020 = index incalculable
- 2019 = 93/100
- 2018 = 78/100

Ces résultats confirment les engagements de la Direction en matière d'égalité professionnelle.

En lien avec les valeurs de l'ALJT qui sont l'Engagement, le Respect, l'Équité et la Solidarité, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est facteur d'épanouissement et d'enrichissement pour tous les salariés.

### SCORE INDEX OBTENU

L'Index se décompose 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 1.5 % en faveur des Hommes



(vs 2.2 % en 2020, & 2.9 % en 2021 en faveur des Hommes les 2 années)

**Score obtenu : 38 points sur 40**

Score obtenu en 2021 & 2020 : 37 points

- ✚ **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 5.2 % en faveur des Femmes  
(Incalculable en 2020, & 6.2% en 2021 en faveur des Femmes)

**Score obtenu : 20 points sur 20**

Score obtenu 2020 : incalculable & 2021 : 20 points

- ✚ **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 4 % en faveur des hommes  
(vs 1.2% en 2020 et 1.2 % en 2021 en faveur des hommes les 2 années)

**Score obtenu : 10 points sur 15**

Score obtenu 2020 & 2021 : 15 points

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

Le congé maternité est un point de rupture dans le déroulement de la carrière des femmes en termes d'évolution professionnelles, notamment pour les augmentations de salaires.

Au regard du score obtenu pour l'année 2018, l'ALJT a renforcé les droits des femmes en congé maternité en assurant la protection de leur carrière professionnelle lors de leur retour de congé maternité ou d'adoption.

Un rattrapage salarial est donc effectué systématiquement pour toutes les salariées en retour de congé maternité.

Les retours de congé maternité visés sont ceux de l'année 2021 et pour lesquelles un rattrapage salariale a été fait lors de la revue salariale début 2022.

La note est de 15 si toutes les obligations sont observées et 0 dans les autres cas.

- **Score obtenu : 15 points sur 15.**

Score obtenu 2020 : incalculable & 2021 : 15 points

#### ✚ 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.

- 1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations (vs 2 femmes en 2020 & 1 femme en 2021)

**Score obtenu : 0 point sur 10.**

*Score obtenu 2020 : 5 points & 2021 : 0 point*

#### ✚ Tableau récapitulatif

	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 remuneration (en %)	1	1,5	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	5,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	4	10	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>83</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>83</b>		<b>100</b>

### PUBLICATION DES RESULTATS

Dans le cas présent, l'ALJT a l'obligation de publier l'index au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2023 accompagnée des objectifs de progression compte tenu de la note obtenue inférieure à 85 sur 100.

Ce formulaire reprend les informations listées dans l'arrêté du 31 janvier 2019 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

L'obligation de publicité de la note globale doit également se faire sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

A ce titre, la note obtenue de l'index a été présentée :

- ✚ pour information auprès de la commission sur l'égalité professionnelle le 15 février 2023
- ✚ Pour consultation auprès du CSE en réunion mensuelle le 22 février 2023

## OBJECTIFS DE PROGRESSION

La note obtenue étant inférieure à 85 sur 100, les objectifs de progression, après concertation avec les élus du CSE, sont les suivants :

Indicateur 1	• Maintenir un écart de rémunération < 2,1%
Indicateur 2	• Maintenir un écart de taux d'augmentation avec un objectif <2,1%
Indicateur 3	• Améliorer un écart de taux de promotion avec un objectif <= 2,1%
Indicateur 4	• Poursuivre la même politique de rémunération pour les retours de congé maternité
Indicateur 5	• <b>Le sexe féminin est sous représentée.</b> • <b>Objectif : 2 femmes sur 10</b>