

INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES

ANNEE 2023

1. 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.

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

- 2022 = 83/100
- 2021 = 87/100
- 2020 = index incalculable
- 2019 = 93/100
- 2018 = 78/100

L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (0 à 20 points pour les entreprises de plus de 250 salariés) est incalculable pour l'année 2023, cet indicateur a donc été neutralisé du fait de l'absence d'augmentation individuelle en 2023.

Le nombre maximal de points pouvant être obtenu sera donc inférieur à 75, le résultat sera donc considéré comme incalculable.

Ces 75 points de référence ne correspondent pas à la note globale, mais bien aux points possiblement atteignables au regard du calcul - possible ou impossible - de chaque indicateur.

2. SCORE INDEX OBTENU

L'Index se décompose en cinq indicateurs :

- **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 1.5% en 2022 ; 2.9% en 2021 en faveur des Hommes les 2 années)

Score obtenu 2023 : 38 points sur 40

(Score obtenu en 2022 = 38 points ; 2021 = 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.

Cet indicateur est incalculable en 2023 du fait de l'absence d'augmentation individuelle

Score obtenu 2023 : 0 points sur 20

Score obtenu 2022 = 20 points ; 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 0 % en faveur des hommes
(vs 2022 = 4% ; 2021 = 1.2% ; en faveur des hommes les 2 années)

Score obtenu 2023 : 15 points sur 15

Score obtenu 2022 = 10 points ; 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 2022 et pour lesquelles un rattrapage salarial aurait pu être fait en début d'année 2023.

Du fait de l'absence d'augmentations individuelles en 2023, les salariées n'ont pas bénéficié de revalorisation à leur retour de congé maternité.

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

Cet indicateur est incalculable en 2023 du fait de l'absence d'augmentation individuelle

Score obtenu : 0 points sur 15.

Score obtenu 2022 & 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 : 5 points sur 10.

Score obtenu 2022 & 2021 = 0 points

➤ 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 %)	0	INCALCULABLE		20	0
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			58		65
INDEX (sur 100 points)			INCALCULABLE		100

Ainsi, le total des points obtenus aux indicateurs calculables est 58 et le nombre de points maximum pouvant être obtenus aux indicateurs calculables est 65.

3. PUBLICATION DES RESULTATS

Dans le cas présent, l'ALJT a l'obligation de publier l'index au plus tard le 1^{er} mars 2024 accompagnée des objectifs de progression le cas échéant si la note obtenue est 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 22 février 2024
- Pour consultation auprès du CSE en réunion mensuelle le 27 février 2024

4. OBJECTIFS DE PROGRESSION année 2022

La note obtenue étant inférieure à 85 sur 100, les objectifs de progression pour l'année 2022, après concertation avec les élus du CSE, ont été 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	• Le sexe féminin est sous représentée. • Objectif : 2 femmes sur 10

L'index 2023 fait ressortir les résultats suivants :

- Indicateur 1 = objectif atteint, l'écart de rémunération 2023 est inférieur à 2.1 % (1.5%)
- Indicateur 2 = objectif non vérifiable car indicateur non calculable
- Indicateur 3 = objectif atteint, l'écart de taux de promotion <=2.1% (0%)
- Indicateur 4 = objectif non vérifiable car indicateur non calculable
- Indicateur 5 = objectif atteint, les femmes sous-représentées à hauteur de 2 femmes sur 10

5. OJECTIFS DE PROGRESSION année 2023

L'index 2023 étant incalculable, aucun objectif 2023 de progression est à fixer.