



INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES

ANNEE 2024

1. CONTEXTE

Sous la forme d'un résultat 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 pour l'année 2024 un index de 93/100.

Pour rappel, sur les 5 dernières années l'ALJT a obtenu les résultats ci-après :

- 2023 = index incalculable
- 2022 = 83/100
- 2021 = 87/100
- 2020 = index incalculable
- 2019 = 93/100

Ce résultat confirme les engagements de la Direction en matière d'égalité professionnelle.

En lien avec les valeurs de l'ALJT, qui sont solidarité, ouverture, émancipation et innovation, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est facteur d'épanouissement et d'enrichissement pour tous les salariés.

2. RESULTAT 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 est de 2 % en faveur des Hommes
(vs 1.5% en 2023 ; 1.50% en 2022, en faveur des Hommes les 2 années)

Résultat obtenu 2024 : 38 points sur 40
(Résultat obtenu en 2023 & 2022 = 38 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 est de 0.3 % en faveur des Femmes
(vs incalculable en 2023 ; 5.2% en 2022 en faveur des Femmes)

Résultat obtenu 2024 : 20 points sur 20
Résultat obtenu 2023 = incalculable ; 2022 = 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 est de 2.7 % en faveur des femmes
(vs 2023 = 0% ; 2022 = 4% faveur des hommes)

L'écart de promotion est en faveur des femmes, soit en faveur du sexe le moins bien rémunéré selon le 1^{er} indicateur. Tous les points sont accordés considérant qu'une politique de rattrapage adaptée est mise en place.

Résultat obtenu 2024 : 15 points sur 15
Résultat obtenu 2023=15 ; 2022 = 10 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.

Depuis l'obligation du calcul de l'index, 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 salariées de retour de congé maternité visés sont ceux de l'année 2023 et pour lesquelles un rattrapage salarial a été e fait en début d'année 2024.

Résultat obtenu 2024 : 15 points sur 15.

Résultat obtenu 2023 = incalculable ; 2022 = 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.

2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (vs 2 femmes en 2023 & 1 femme en 2022)

Résultat obtenu 2024 : 5 points sur 10.

Résultat obtenu 2023 = 5 points & 2022 = 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 | 2 | 38 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 1 | 0,3 | 20 | 20 | 20 |
| 3- écarts de promotions (en points de %) | 1 | 2,7 | 15 | 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 | 2 | 5 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 93 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 93 | | 100 |

Ainsi, le total des points obtenus est 93 sur 100.

3 OBJECTIFS DE PROGRESSION année 2024

Le résultat obtenu étant supérieure à 85 sur 100, aucun objectif de progression ne sera à fixer.

4 PUBLICATION DES RESULTATS 2024

Dans le cas présent, l'ALJT a l'obligation de publier l'index au plus tard le 1^{er} mars 2025 accompagnée des objectifs de progression le cas échéant si le résultat obtenu est inférieur 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 du résultat globale doit également se faire sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

A ce titre, le résultat obtenu de l'index a été présenté :

- pour information auprès du CSE en réunion extraordinaire le 6 février 2025
- pour diffusion à l'ensemble des salariés via l'intranet de l'ALJT