

Index égalité professionnelle Femmes/Hommes 2020

Index égalité professionnelle F/H 2020

Contexte

- **Origine de l'index**

- 5 septembre 2018 : promulgation de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, avec la mise en place de l'Index de l'égalité femmes-hommes, afin de permettre aux entreprises de mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle femmes-hommes

- **Obligation de publication**

- 1^{ère} publication pour les entreprises entre 50 et 250 salarié-e-s au **1^{er} mars 2020**
- Puis tous les ans au 1^{er} mars
- Sur le site internet de l'entreprise

- **4 indicateurs constituent un index sur 100 points**

1. L'écart de rémunération / 40
 2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire / 35
 3. Le pourcentage de collaboratrices augmentées dans l'année de retour de congé maternité / 15
 4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations / 10
- Si le total des points obtenus est inférieur à 75, l'entreprise doit mettre en place des actions correctives dans un délai de 3 ans pour en améliorer le résultat, sous peine de sanctions financières.

- **Effectifs retenus pour les calculs**

- Salariés, hors alternants, hors mises à disposition, hors absents > 6 mois sur la période (année civile).
- 84 salarié-e-s pour ADELIS, dont :
 - 56 femmes, soit 66,67 %
 - 28 hommes, soit 33,33 %

Index égalité professionnelle F/H 2020

Résultats

95/100

1. Ecart de rémunération

35 / 40

- Cet indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes selon des catégories et âges comparables.
- L'effectif valide retenu est de 51 salarié-e-s (selon représentativité minimale F/H par CSP et tranche d'âge).
- Un écart de 4,8% est constaté en faveur des hommes, ce qui constitue la piste d'amélioration de cet index.

2. Ecart de taux d'augmentations individuelles

35 / 35

- Les taux de salarié-e-s augmentés en 2019 sont : 30,4 % femmes et 25% hommes.
- Un écart de taux d'augmentation de 5,4 % est constaté en faveur des femmes, qui contribuera favorablement à la réduction de l'écart de rémunération, illustré par le 1^{er} indicateur.

3. Taux de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité

15 / 15

- La maternité est le facteur ayant le plus d'impact sur la rémunération des femmes tout au long de leur carrière.
- Toutes les salariées d'ADELIS de retour de congé maternité/d'adoption en 2019 ont été augmentées durant la période pendant laquelle des augmentations sont intervenues.

4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

10 / 10

- Bien que les femmes soient sous-représentées parmi les salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s d'ADELIS, elles en représentent 4 sur 10 en 2019.
- Si l'entreprise compte au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, elle obtient 10 points.