

## L'index égalité professionnelle

Cet indicateur a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

Chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

L'Index, sur **100 points**, est composé de **4 indicateurs** selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés. Concernant notre UES, les indicateurs à appliquer sont :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles
3. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
4. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les **notes obtenues** sur chacun des 4 indicateurs sont les suivants :

1. Indicateur écart de rémunérations : 25 / 40
2. Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 35 / 35
3. Indicateur retour de congés maternité : 15 / 15
4. Indicateur hautes rémunérations : 5 / 10

**Pour l'année 2021, l'index Egalité Hommes - Femmes au sein d'Oppidea Europolia et du GIE est donc de : 80 /100**

La Direction de l'UES est attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe au sein des trois structures constituant l'UES.

La diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent des forces pour l'ensemble des structures constituant l'UES, sa croissance et son dynamisme social.

Dans cette optique, la direction a arrêté avec les organisations syndicales représentatives un accord collectif sur la période 2021 => 2024 visant à d'une part, suivre la situation au sein de la société, et d'autre part, envisager des actions permettant de réduire les écarts.

Dans une entreprise qui est composé à 71% de femmes, cet accord prévoit d'accompagner les trajectoires professionnelles de tous au travers d'actions et d'engagements tels que (liste non exhaustive) :

### **Engagements :**

- 1)** Lors des négociations annuelles sur les salaires ou dans le cadre d'autres négociations, les parties signataires s'engagent à prévenir et ne pas créer ou pérenniser des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les NAO permettent de suivre annuellement des indicateurs tels que :

- Salaire annuel brut moyen par catégorie, par genre
  - Moyenne des augmentations et primes exceptionnelles, par catégorie et par genre
  - Nombre de prime exceptionnelle par genre, par catégorie professionnelle et par famille métiers
  - Salaire moyen par genre, par catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté
- 2)** La société s'engage à assurer le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité ou paternité pour tous les salariés concernés, que le salaire excède ou non le plafond de la sécurité sociale, sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, sous réserve de bénéficier d'une ancienneté d'un an à la date du premier jour de congé (au lieu des deux ans d'ancienneté requis par la convention collective)
  - 3)** L'accord prévoit également que 100% des salariées de retour de congé maternité bénéficieront, à minima, l'année de leur retour et rétroactivement à la même date d'augmentation des avancements des autres salariés, de l'augmentation moyenne prévue au sein de la Société, si un budget de l'augmentation de la masse salariale est prévu au cours de la période.
  - 4)** S'assurer que les congés maternité, paternité, d'adoption et parental d'éducation ne soient pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés : à ce titre, l'engagement est pris que les salariés en question aient bénéficié, dans l'année suivant leur retour, d'une proportion de promotion au moins équivalente au taux de promotion constaté sur la même période pour l'ensemble des salariés de l'UES

- 5) Abonder le Compte Personnel Formation (CPF) du salarié issu des catégories employés ou agents de maîtrise, qui n'aurait pas obtenu le baccalauréat, et qui souhaiterait réaliser un programme de formation permettant d'obtenir une certification en lien avec les activités de l'entreprise
  
- 6) Former les managers à la connaissance des textes en matière d'égalité homme/femme
  
- 7) Identifier les leviers de promotion interne en étudiant les situations professionnelles des salariés, notamment lors des entretiens annuels et professionnels et accompagner le management à les utiliser.

\*\*\*