

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2023

L'index égalité professionnelle 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^{er} 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.

Notre index 2023 égalité hommes/femmes gagne + 8 points par rapport à l'an dernier et s'établit à 80/100.

Voici le détail de l'évolution notre index depuis 2020 pour les 4 indicateurs qui nous concernent :

Indicateurs	Détail de l'indicateur	2020	2021	2022	2023
Indicateur 1 (sur 40)	L'écart de rémunération femmes-hommes répartis par CSP (agents de maîtrise et cadres) et par tranche d'âge (moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; et 50 ans et plus)	27	25	17	25
Indicateur 2 (sur 35)	L'écart de répartition des augmentations individuelles	35	35	35	35
Indicateur 3 (sur 15)	Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	15	15	15	15
Indicateur 4 (sur 10)	La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.	5	5	5	5
Index Total		82	80	72	80

Comme chaque année, nous obtenons la note maximale sur les indicateurs 2 et 3. Dans le détail, voici comment se calcule les différents indicateurs.

- L'indicateur 1, qui note les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et sur lequel nous n'obtenons pas la note maximale, il est important de rappeler qu'il est calculé par catégories socio-professionnelles (employés, agents de maîtrise et cadres), sans distinction de coefficient ou de niveau de responsabilité, et répartis par tranche d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et plus de 50 ans). À noter que

sont donc comparés, par exemple dans la CSP cadres de la tranche d'âge 30/39 ans, des salaires de chargé(e)s d'opérations, de chef(fe)s de services et de directeurs/trices. Dans cet indicateur, les salarié(e)s en CDD ou en CDI présents moins de 6 mois dans l'année sont exclus. Les groupes d'une même tranche d'âge ayant moins de 3 salariés hommes ou femmes ne peuvent être pris en compte.

- L'indicateur 2 est calculé en comparant le pourcentage de salariés hommes augmentés à celui de salariées femmes augmentées. La note maximale montre que nous augmentons chaque année nos collaborateurs et collaboratrices de manière équilibrée, quel que soit leur sexe.
- L'indicateur 3 est calculé sur la base du nombre de salariées augmentées au cours de l'année de leur retour de congé maternité. La note maximale montre que 100% de nos salariées sont augmentées à leur retour de congé maternité.
- L'indicateur 4, qui note la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations, reste inchangé chaque année. Nous n'obtenons pas la note maximale car notre comité de direction n'a pas encore atteint la parité (2 femmes / 7 hommes au 31 décembre 2023).

L'ensemble des responsables est mobilisé sur la valorisation des trajectoires professionnelles et sur la détection des talents à qui proposer une évolution, afin que chacune et chacun puisse se projeter au sein d'Oppidea Europolia dans la durée.

Concernant nos offres d'emplois, nous veillons à l'optimisation de la parité parmi nos candidats et nous visons, à compétences égales, une représentation plus équilibrée pour les postes à responsabilité.

Notre engagement en faveur de l'égalité salariale et de la parité est un sujet prioritaire au sein de notre organisation et je tiens à vous assurer que nous sommes engagés à poursuivre notre politique d'égalité professionnelle.

La Direction de l'UES tient à rappeler qu'elle est particulièrement 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 la société.

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.
