



Index de l'égalité professionnelle

Femmes / Hommes

Créé par la **loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel**, l'index égalité homme-femme est un outil visant à évaluer dans les entreprises les différences de traitement entre femmes et hommes, et à les corriger le cas échéant.

L'index égalité homme-femme attribue à chaque entreprise une **note globale sur 100**, qui se base sur **cinq critères différents** :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- l'écart de répartition des augmentations individuelles
- le nombre de salariées augmentées au retour de leur congé maternité
- l'écart de répartition des promotions, uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés
- la présence d'au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise

À la suite du calcul des différents indicateurs, l'Atelier des Compagnons a obtenu une note globale de **63/100**.

Il ressort que l'entreprise a obtenu une note en dessous de la moyenne dans les critères suivants :

- les écarts de promotion : **5/15**
- la présence d'au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise : **0/10**

Néanmoins, l'entreprise a obtenu une note positive dans les critères suivants :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : **23/40**
- l'écart de répartition des augmentations individuelles : **15/20**
- le nombre de salariées augmentées au retour de leur congé maternité : **15/15**

Pour y remédier, l'entreprise a décidé d'apporter les corrections suivantes :

- **Ecarts de Promotion**

Les changements de classification permettent de reconnaître l'évolution professionnelle des salariés. L'Atelier des Compagnons a la volonté de maintenir l'équité de traitement entre ses salariés des deux sexes.

En cas d'écart significatif constaté, une analyse plus fine sera réalisée (en prenant en compte les différents métiers, l'ancienneté, l'expérience et les compétences appréciées) et, le cas échéant, les écarts non justifiés seront supprimés.

L'indicateur de suivi est le pourcentage de femmes promues à une catégorie supérieure comparé au pourcentage d'hommes à une catégorie supérieure par année civile.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée au déroulement de carrière des femmes cadres dans la perspective d'assurer une plus grande mixité aux postes de Direction. Une telle démarche sera prise en compte dans le cadre des réflexions menées chaque année lors des revues de carrière et des plans de succession.

- **Une égalité de rémunération :**

À l'embauche, les rémunérations sont directement liées au niveau de formation, aux expériences acquises et au niveau de responsabilité confiée. Elle ne dépend en aucun cas du sexe de la personne.

Pour atteindre cet objectif, l'entreprise entend garantir, à métier comparable et à niveau de formation équivalente, un niveau de classification et de salaire à l'embauche identique pour les femmes et les hommes.

L'entreprise s'engage à assurer, à expérience et compétences égales, et pour un travail de valeur égale, une égalité de rémunération et de classification entre les femmes et les hommes, et s'interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe.

En cas d'écart constaté, une analyse plus fine sera réalisée et le cas échéant, les écarts non justifiés seront supprimés.

Afin de permettre une analyse plus pertinente de la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, un nouvel indicateur sera créé : le salaire moyen par catégorie, classification et sexe.

En complément, l'entreprise s'engage à mesurer les indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération femmes-hommes par catégorie d'âge (moins de 30 ans / 30-39 ans / 40-49 ans et plus de 50 ans/)
- Le pourcentage de femmes et d'hommes augmentés.

Pour conclure :

Nous tenons à vous rappeler que l'entreprise considère que la mixité et la diversité sont source d'enrichissement, d'équilibre social, de complémentarité et d'efficacité, et réaffirme sa volonté de garantir le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de combattre les préjugés lorsqu'ils existent.

Patrick MENDES
Directeur des Ressources Humaines