

Index Egalité Femmes-Hommes

INDEX EGALITÉ FEMMES-HOMMES

Déclarée grande cause du quinquennat par la Présidence de la République française, l'égalité Femmes-Hommes a été placée au cœur des priorités gouvernementales.

Dans ce contexte, par décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, un nouveau dispositif a été défini, au terme duquel les entreprises françaises de plus de cinquante salariés s'évaluent chaque année dans le domaine de l'égalité professionnelle avec l'Index Egalité Femmes-Hommes.

Bâti autour d'indicateurs calculés sur un total de 100 points, l'Index mesure, par entité juridique, différentes données en matière d'égalité professionnelle :

- écarts de rémunération,
- écarts dans la proportion de femmes et d'hommes augmentés et de femmes et d'hommes promus,
- écarts dans la proportion de femmes et d'hommes promus,
- augmentation systématique des femmes l'année d'un congé de maternité,
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

En deçà d'un seuil de 75 points sur 100 et de 85 points sur 100, l'entreprise est dans l'obligation de définir et mettre en œuvre les mesures de correction nécessaires.

Les notes obtenues dans les différentes entités du Groupe sont les suivantes en 2022 :

- Société Etienne Lacroix Tous Artifices **88** sur **100**,
- Société Moulages Plastique du Midi **96** sur **100**,
- Société Alsetex **88** sur **100**,
- Société ELL Transport & Services : incalculable.

Ces résultats témoignent de l'engagement de l'entreprise en faveur de la réduction des éventuels écarts constatés et d'encourager la réduction de ceux-ci.

INDEX ÉGALITÉ H/F : ELTA 2021

	Points obtenus	Nombre de points maximum	Mesures correctives	Objectifs visés
1 - Écart de rémunération (en %)	38	40	<p>1/ Une attention particulière doit être portée sur le décalage salarial H/F au moment des augmentations individuelles. Une comparaison systématique du nombre d'hommes et de femmes augmentés proportionnellement au nombre d'hommes et de femmes total doit être réalisée, afin de réduire cet écart.</p> <p>2/ Une attention particulière doit également être portée au moment de l'embauche afin qu'à compétences égales et poste équivalent les hommes et les femmes aient les mêmes niveaux de rémunération.</p>	40/40 en 2023
2 - Écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20	RAS	OK
3 - Écarts de promotions (en points de %)	15	15	RAS	OK
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	15	<p>Mise en place d'un tableau de suivi des retours de congé maternité et augmentation systématique des femmes enceinte à leur retour.</p> <p>-> 2022 : 8 femmes de retour de congé maternité, 4 d'entre elles ont déjà été augmentées au cours de l'année 2022, 4 régularisations sont à prévoir d'ici la fin de l'année.</p>	15/15 en 2022
5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	10	<p>1/ Continuer à promouvoir les évolutions internes et veiller à accorder des promotions aussi bien aux hommes qu'aux femmes.</p> <p>2/ Une attention particulière doit être portée sur le décalage salarial H/F au moment des augmentations individuelles. Une comparaison systématique du nombre d'hommes et de femmes augmentés proportionnellement au nombre d'hommes et de femmes total doit être réalisée.</p>	1/10 en 2024
INDEX (sur 100 points)	73	100		88/100 en 2022



6, boulevard de Joffrery
CS 30213
31605 Muret Cedex - FRANCE
Tél. : +33 (0) 561 566 500
Fax : +33 (0) 561 514 277

www.etienne-lacroix.com