

INDEX EGALITE FEMMES – HOMMES

La loi de septembre 2018 a demandé aux entreprises de suivre un index, et si nécessaire de mettre en place des actions correctives sur l'égalité professionnelles entre les Femmes et les Hommes.

Cet index suit 5 critères :

- Ecart sur les rémunérations par classification entre les femmes et les hommes ;
- Ecart sur les augmentations par catégories entre les femmes et les hommes ;
- Ecart sur les promotions entre les femmes et les hommes ;
- Le pourcentage de femmes augmentées sur les critères connus au retour de maternité ou congé parental ;
- Le pourcentage du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La note minimale requise est de 75 points sur 100, sous peine de mise en place d'un plan d'action de remédiation et d'éventuelles sanctions.

Ces résultats sont obtenus alors que nos métiers orientés métrologie, plasturgie, mécanique ou électronique souffrent d'un manque de candidatures féminines, ce qui génère davantage de difficultés en matière de représentativité des sexes au sein de notre entreprise.

Voici les scores obtenus depuis 2018 :

Année	Ecart rémunérations	Ecart augmentations	Ecart promotions	Retour maternité ou c. parental	10 plus hautes rémunérations	Score total
2025	39/40	20/20	NC	15/15	0/10	87
2024	39/40	20/20	14/15	15/15	5/10	93
2023	31/40	20/20	15/15	15/15	5/10	87
2022	36/40	20/20	15/15	15/15	5/10	91
2021	31/40	20/20	15/15	15/15	5/10	86
2020	36/40	20/20	15/15	15/15	0/10	86
2019	33/40	20/20	10/15	15/15	0/10	86
2018	33/40	20/20	10/15	15/15	0/10	78

Nos politiques de recrutement, de promotion interne, d'augmentation salariale individuelle et d'accès à la formation sont fondées uniquement sur les compétences et l'évaluation du service rendu, indépendamment de tout autre critère.

Nous invitons néanmoins les écoles et universités à diversifier leurs recrutements afin d'éviter le recours à des mesures de discrimination positive et de tendre vers l'obtention des 100 points.