

NOS RESSOURCES HUMAINES

En 2021, les sociétés françaises du Groupe Elitech (les "Sociétés") employaient autant de Femmes que d'Hommes.

En matière d'Index Egalité professionnelle Femmes-Hommes, les Sociétés ont atteint le score de 74 sur 100 pour l'Année 2021 :

- Indicateur concernant l'écart de rémunération : 19/40
- Indicateur concernant l'écart de taux d'augmentation : 35/35
- Indicateur concernant le retour de congés maternité : 15/15
- Indicateur concernant la proportion du sexe sous-représenté dans les plus hautes rémunérations : 5/10

Le total de cet Index était précédemment de 81/100 en 2019 et de 56/100 en 2020.

Les Sociétés sont attachées au principe général de non-discrimination ainsi qu'au principe d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans les relations individuelles et collectives de travail en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de déroulement de carrière comme de rémunération.

Les Sociétés sont couvertes par un accord pour l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la lutte contre les discriminations signé en 2018, pour quatre ans, à partir du constat et d'une étude comparative réalisés au 31/12/2017.

Elles sont engagées :

1. En matière de recrutement et d'accès à l'emploi :

- Que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions pour les Hommes et les Femmes à travers notamment des actions de sensibilisation sur la non-discrimination à l'embauche auprès des intervenants internes ou externes ;
- A respecter l'égalité salariale à l'embauche, à emploi comparable, tenant compte de l'expérience professionnelle et des qualifications professionnelles.

2. En matière de promotion professionnelle :

- Les Femmes et les Hommes doivent bénéficier des mêmes évolutions de carrière et d'accès aux différentes fonctions ;
- Pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les Hommes et les Femmes, les Sociétés se sont engagées à ne pas prendre en compte les congés liés à la parentalité dans le choix d'une promotion ou dans l'accès à un poste à responsabilité.

3. En matière de rémunération :

- L'égalité de rémunération entre salariés, pour un travail égal et une ancienneté égale, constitue un élément essentiel à la mixité des emplois. Les Sociétés s'engagent à veiller à ce qu'aucun écart significatif n'apparaisse. Dans cette esprit, une comparaison annuelle est réalisée.
- Les Sociétés vérifient chaque année que pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expérience professionnelle et de compétences, le salaire de base soit similaire entre les salariés concernés, quel que soit leur sexe.

La publication de l'Index calculé pour 2021, bien qu'ayant progressé par rapport au résultat de 2020, incite à poursuivre nos objectifs de progression :

1. Ecart de rémunération entre les Femmes et les Hommes :
 - tendre vers une note de 30 points sur 40
 - maintenir une égalité de salaire à l'embauche pour un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents ;
 - analyser les écarts « potentiels » de rémunération entre les Femmes et les Hommes pour les comprendre ;
 - prendre les mesures adéquates et pertinentes de correction par la négociation obligatoire ;
 - maintenir l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes (à temps de travail égal et compétences égales) ;
 - par des action de sensibilisation et de communication, attirer les candidatures internes ou externes du genre sous-représenté sur des métiers où il est sous-représenté.

2. Ecart de taux d'augmentations entre les Femmes et les Hommes :
 - maintenir le nombre de points maximum
 - poursuivre notre analyse annuelle en portant une attention particulière sur la répartition des augmentations entre les Femmes et les Hommes.

3. Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité
 - veiller à l'application des augmentations de salaire lors des retours de congé maternité afin d'éviter tout écart de rémunération.

4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations
 - tendre vers la note maximale de 10 points sur 10 en identifiant et analysant le poids des éléments générateurs de l'écart de rémunérations

Afin d'établir durablement une égalité, des discussions sont engagées sur un nouvel Accord d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Pour aller plus loin :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>