

Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, l'index pour notre entreprise, doit être calculé à partir de **4 indicateurs.** (Ecart de rémunération femmes-hommes / Ecart dans la proportion des femmes et hommes augmentés / Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité / Nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes Rémunérations).

L'objectif de la mesure est de supprimer, s'il y a lieu, les disparités pouvant exister dans le monde du travail entre les femmes et les hommes. Cet index donne une note sur 100 points. Lorsqu'une société n'atteint pas un score de 75 points, elle doit se mettre en conformité dans un délai de 3 ans.

Résultats pour ZF Autocruise France SAS :

Ce résultat a été calculé pour la période de référence retenue, du 1^{er} décembre 2019 au 30 novembre 2020.

72 points / 100 points

Malgré un score décevant pour 2020, notre vision, notre culture et nos pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne sont nullement remis en cause. En effet, à l'exclusion d'un indicateur impacté par un mode de calcul rigide, le score est comparable à l'an dernier (87/100).

Index 2020

	indicateur calculable (1=où, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	2,5	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	4,5	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			72		100
INDEX (sur 100 points)			72		100

Notre index global chute de 15 points du fait de l'indicateur 3 et l'absence d'augmentation individuelle pour 2 salariées de retour de congés maternité (absentes de février à novembre). Compte tenu du faible pourcentage de salariés ayant eu une augmentation en 2020, on ne peut pas considérer que ces 2 salariées ont été spécifiquement discriminées.