

Index de l'égalité professionnelle Hommes-Femmes

En mai 2018, un plan d'action a été mis en place par le Gouvernement pour résorber les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Explications...



Toutes les entreprises de 50 salariés et plus sont concernées et doivent publier leurs résultats sur leur site internet, informer l'inspection du travail ainsi que son comité social et économique (CSE).

Cet index est constitué de 4 indicateurs chiffrés (ou 5 pour les entreprises de plus de 250 salariés), pour lesquels les entreprises obtiennent un score maximum sur 100 points :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles
3. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
4. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas de résultat global inférieur à 75 points, l'entreprise aura 3 ans pour prendre des mesures correctives nécessaires. Pour plus d'informations, consultez : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>



 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Et chez ARIC ?

Depuis 2020, ARIC effectue le calcul de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le publie sur son site. Dans le cadre d'une démarche globale d'amélioration de la politique des ressources humaines, ce travail a été réalisé avec rigueur et intérêt.

Au titre de l'année 2024, ARIC obtient la note de 42/100 points :

- Indicateur 1 : 21/40 points
- Indicateur 2 : 15/35 points
- Indicateur 3 : NC
- Indicateur 4 : 0/10 points

Le résultat n'étant pas à la hauteur des ambitions de l'entreprise, nous mettons tout en œuvre afin d'améliorer cette note.

ARIC se fixe notamment comme objectifs en 2026 :

Pour l'écart de rémunération :

>>>>> Atteindre le score de 31/40 points au cours de l'année 2026

- En assurant une égalité de rémunération à l'embauche en déterminant le niveau de rémunération de base avant la diffusion de l'offre d'emploi,
- Et en sensibilisant les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles et en leur rappelant les obligations légales en matière d'égalité salariale.

Pour l'écart de taux d'augmentations individuelles :

>>>>> Atteindre un score de 35/35 en assurant une parfaite équité de traitement.

Mettre en place un suivi statistique lors des campagnes d'entretiens annuels pour vérifier en temps réel que le taux de salariés augmentés est identique entre les hommes et les femmes.

Pour les dix plus hautes rémunérations

>>>>> Porter, dans la mesure du possible, le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations.