

INDEX EGALITE FEMMES/HOMMES 2022

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET MESURES DE CORRECTIONS ET DE RATTRAPAGE

La société INITIAL souhaite affirmer son attachement au principe de non-discrimination, notamment entre les femmes et les hommes, qui s'inscrit dans un cadre plus général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

En 2020, le législateur a rendu obligatoire le calcul et la déclaration de l'index Egapro afin de mesurer l'égalité professionnelle. Un minimum de 75 points sur 100 est requis, sans cela l'entreprise doit mettre en place des actions lui permettant d'atteindre ce niveau minimum à l'avenir.

En 2022, l'entreprise a obtenu un score de 48/100.

3 domaines d'action ont été retenus pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La rémunération effective.

Voici les objectifs de progression et les mesures de corrections et de rattrapage qui ont été définis.

Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre femmes et hommes

Note obtenue en 2022 : 23/40

Objectifs de progression :

- * Réduire les écarts de rémunération qui pourraient exister entre femmes et hommes et qui ne seraient pas justifiés notamment par l'expérience, les compétences, les résultats, la qualité du travail ou l'implication.
- * Promouvoir l'accès à la formation afin d'augmenter, ou à minima, conserver le pourcentage de femmes ayant suivi au moins une action de formation et afin d'augmenter celui des hommes.
- * Garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats, à toutes les étapes du processus de recrutement.

Mesures de correction et de rattrapage

- * Mise en place d'un nouveau cycle RH : nouveau support pour les entretiens annuels et instauration des revues de performances.
- * Généralisation de l'entretien annuel lors du retour du collaborateur d'un congé maternité, d'adoption ou parental.
- * Vigilance quant à l'équilibre dans le nombre d'embauches internes et externes de femmes ou d'hommes sur les postes où elles/ils sont sous représenté(e)s.
- * A compétences égales, choix de la candidature du sexe sous-représenté sur le poste ouvert.
- * Affichage en interne des nouveaux postes ouverts au sein de la société.

Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentation

Note obtenue en 2022 : 25/35

Objectifs de progression :

- * Réduire les écarts de rémunération qui pourraient exister entre femmes et hommes et qui ne seraient pas justifiés notamment par l'expérience, les compétences, les résultats, la qualité du travail ou l'implication.

Mesures de correction et de rattrapage

* Mise en place d'un nouveau cycle RH : nouveau support pour les entretiens annuels et instauration des revues de performances.

Indicateur 3 : Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité

Note obtenue en 2022 : 0/15

Objectifs de progression :

* Réduire les écarts de rémunération qui pourraient exister entre femmes et hommes et qui ne seraient pas justifiés notamment par l'expérience, les compétences, les résultats, la qualité du travail ou l'implication.

Mesures de correction et de rattrapage

* Amélioration de l'entretien passé au retour de l'absence notamment grâce la rédaction d'un mode opératoire à destination des managers.

* Mise en place d'un nouveau cycle RH : nouveau support pour les entretiens annuels et instauration des revues de performances.

Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous représentés dans les 10 plus hautes rémunérations

Note obtenue en 2022 : 0/10

Objectifs de progression :

* Réduire les écarts de rémunération qui pourraient exister entre femmes et hommes et qui ne seraient pas justifiés notamment par l'expérience, les compétences, les résultats, la qualité du travail ou l'implication.

* Promouvoir l'accès à la formation afin d'augmenter, ou à minima, conserver le pourcentage de femmes ayant suivi au moins une action de formation et afin d'augmenter celui des hommes.

* Garantir l'égalité de traitement entre tous les candidats, à toutes les étapes du processus de recrutement.

Mesures de correction et de rattrapage

* Mise en place d'un nouveau cycle RH : nouveau support pour les entretiens annuels et instauration des revues de performances.

* Vigilance quant à l'équilibre dans le nombre d'embauches internes et externes de femmes ou d'hommes sur les postes où elles/ils sont sous représenté(e)s.

* A compétences égales, choix de la candidature du sexe sous-représenté sur le poste ouvert.

* Affichage en interne des nouveaux postes ouverts au sein de la société.