

# Index égalité Hommes/Femmes CSE-22 mars 2023



# Résultats 2023

## Index Egalité Professionnelle Hommes-Femmes

Résultat de notre IEFH 2023 :

**62/100**

# Contenu de l'index

## 4 indicateurs sont pris en compte:

- Calcul de l'écart de rémunération (40 points)
- Calcul de l'écart de taux d'augmentation (35 points)
- Nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité (15 points)
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

***Ces indicateurs évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100.***

***Le nombre de point est attribué en fonction de l'atteinte par l'entreprise des objectifs fixés par la loi (barème sur <https://egapro.travail.gouv.fr/aide-simulation>)***

# Exemple de barème pour le calcul de la note

Barème appliqué pour l'obtention de la note à l'indicateur

Résultats obtenus	Nombre de points (Note sur 35)
inférieur ou égal à 2 points de % Ou à 2 salariés	35 points
supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % Ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés	25 points
supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % Ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés	15 points
supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés	0 point

# Le calcul

- ❑ Indicateurs numéro 1 : Ecart de rémunération

Rémunération annuelle moyenne entre homme et femme sur 12 mois par tranche d'âge

- ❑ Indicateurs numéro 2 : Ecart de taux d'augmentations

Comptabiliser l'ensemble des collaborateurs ayant bénéficiés d'une augmentation individuelle et comparaison avec l'effectif éligible

- ❑ Indicateurs numéro 3 : Pourcentage de salariées augmentées dans l'année de leur retour de congé de maternité

- ❑ Indicateurs numéro 4 : Nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations

# Ecart de rémunération



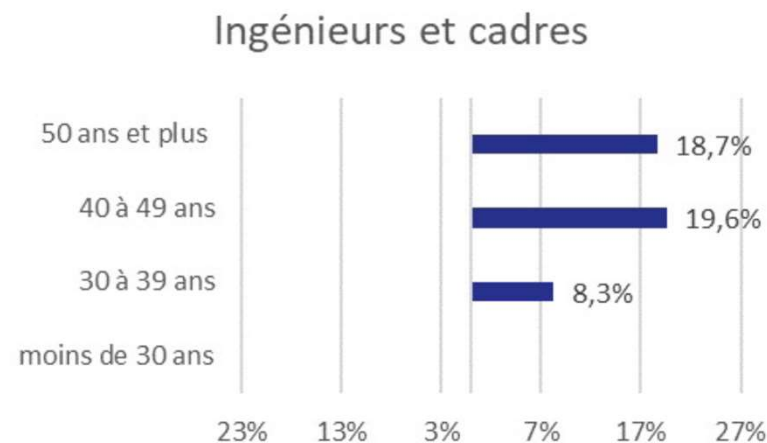
- ❑ Calcul de l'Indicateur numéro 1 : Ecart de rémunération

*Prise en compte de 65 personnes de l'effectif*

 Dans le cas de werfen seule la catégorie Socio-professionnelle : Ingénieur/Cadre a été prise en compte dans le calcul car il n'y a pas de parité dans les autres catégories

**23/40**

## Ecart de rémunération



# Ecart de taux d'augmentations



- ❑ Calcul de l'Indicateur numéro 2 : Ecart de taux d'augmentations

Comptabiliser l'ensemble des collaborateurs ayant bénéficiés d'une augmentation individuelle (janvier)

*77 personnes éligibles à l'index 2023*



85 %



93 %

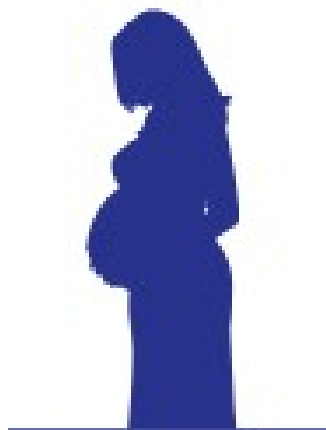
**25/35**

**Ecart de  
taux d'augmentations**



# Nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité

- ❑ Calcul de l'Indicateur numéro 3 : Pourcentage de salariées augmentées dans l'année de leur retour de congé de maternité



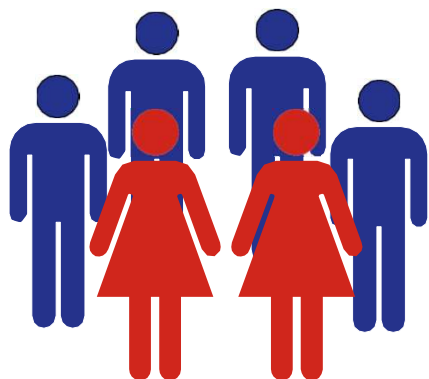
**Pas de salariée en congé maternité pendant la période des augmentations**

# La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

- ❑ Calcul de l'Indicateur numéro 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

*Sur 77 personnes éligibles à l'index 2023*

2 femmes pour 8 hommes



**5/10**

**Nombre de salariés du sexe  
sous-représenté parmi les 10  
plus hautes  
rémunérations**

# IEFH 2023 :

- Comme l'indique le ministère du Travail, depuis 2022, **en cas d'index inférieur à 85 points:**  
**Les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.**
- Si l'index de l'égalité professionnelle est inférieur à 75 points:  
**Les entreprises doivent adopter et publier des mesures de correction et de rattrapage.**
- Ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, **par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.**



# Objectifs de progression

## Mesures de correction et de rattrapage :

### 1/ Faire un constat et une analyse des écarts systématique 2 fois par an:

Mettre en œuvre une comparaison des salaires entre hommes et femmes occupant les mêmes postes **2 fois par an**.

Effectuer une analyse approfondie des rémunérations entre les sexes au sein de l'entreprise afin de repérer les disparités et les secteurs où l'inégalité est la plus marquée.

*Werfen s'engage à renforcer son analyse des différences de rémunération afin d'identifier les diverses causes qui les génèrent.*

### 2/ Traitement équitable à l'embauche:

S'assurer qu'au moment de rédiger l'offre d'emploi, le nouveau collaborateur se voit proposer **une offre équitable par rapport aux autres employés occupant le même poste, quel que soit leur genre**.

Cela implique que l'embauche soit fondée uniquement sur les compétences et qualifications des candidats, sans aucun préjugé ni partialité.

*Werfen s'engage à renforcer son traitement équitable des nouveaux employés, quel que soit leur genre, et à le maintenir en cohérence avec la position des salariés actuels.*

### 3/ Impliquer les managers:

Sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle, en amont **des périodes d'évaluations et d'augmentations individuelles**.

*Werfen s'engage à rappeler à chaque manager les obligations légales et les objectifs de l'entreprise en matière d'égalité salariale, notamment en amont de la période des mesures individuelles et revues de salaires.*

### 4/ Prévoir un budget de rattrapage salarial:

Lors de l'établissement des prévisions budgétaires annuelles pour l'année N, il est nécessaire d'inclure un budget spécifique pour l'année N+1.

Ce processus s'appuie sur une analyse annuelle de la grille des salaires de l'entreprise. Il vise à garantir que le principe d'égalité salariale "à travail égal, salaire égal" soit respecté, sans distinction de genre, de poste ou de statut, pour l'ensemble des employé(e)s de l'entreprise.

*Werfen s'engage à renforcer son engagement à allouer un budget annuel pour réduire les disparités salariales entre les femmes et les hommes.*