

INDEX DE L'EGALITE HOMMES/FEMMES 2022

PERIODE DE REFERENCE : 01/01/2022 - 31/12/2022

INDEX 2022

Alors que le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans la loi, à l'échelle nationale, la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 9 % à celle des hommes. L'égalité professionnelle est une question de justice sociale mais également de performance économique et sociale. L'objectif de cet index est de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise pour corriger les écarts constatés. Pour mémoire, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 prévoit que les entreprises de 50 salariés et plus publient chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Bâti autour de cinq indicateurs calculés sur un total de 100 points, l'Index mesure différentes données en matière d'égalité professionnelle :

Indicateurs	Pour les entreprises de + de 250 salariés	Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés
Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP	40 points	40 points
Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	20 points	35 points
Ecart de répartition de promotion	15 points	-
Pourcentage des salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	15 points	15 points
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	10 points	10 points

En deçà d'un seuil de 75 points sur 100, l'entreprise est dans l'obligation de définir et mettre en œuvre des mesures correctives, dans un délai de trois ans. Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Paris&Co a fait le choix en 2019 de signer avec son Comité Social et Economique un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La mise en œuvre de cet accord témoigne de l'engagement de Paris&Co à mener une réelle politique d'égalité professionnelle.

Nous avons fixé dans cet accord plusieurs priorités : permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, tendre à un plus grand équilibre dans les effectifs entre les hommes et les femmes, améliorer l'écart de rémunération.

Les actions menées en 2022 nous ont permis de conserver une note globale très élevée. Nous continuerons les actions entamées afin de constamment tenir les engagements pris dans l'accord signé en 2019.

N'ayant pas eu de salariés qui sont revenues de congé maternité en 2022, nous ne sommes pas en mesure d'évaluer cet indicateur. Ainsi comme le prévoit le décret 2019-15 du 8-1-2019, annexes I et II, point 5.1, nous avons ramené note de 81 sur 85 à 100 afin de pouvoir suivre et interpréter l'index 2022.

Index Paris&Co 2022

Indicateurs	Note obtenue
Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP	36/40
Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	35/35
Pourcentage des salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	-
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	10/10
Note globale ramenée à 100	95/100