



**TELEDYNE**  
**GAS AND FLAME DETECTION**  
Everywhere **you** look™

# INDEX EGALITE 2023



# Introduction

---

Pour rappel :

Chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur [Comité social et économique](#) (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

L'Index, sur 100 points, est composé de 5 indicateurs:

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

# Introduction

À quelles nouvelles obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle les entreprises doivent-elles se soumettre en vertu de l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ?

L'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle à travers les mesures suivantes :

- ▶ La publication, par les services du ministère chargé du Travail, des résultats obtenus à l'ensemble des indicateurs de l'Index sur le site internet du ministère chargé du Travail.
- ▶ Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points, l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies conformément à l'article L. 1142-9 du code du travail.
- ▶ Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points (seuil fixé par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022), l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.



# Indicateur 1: Ecart de rémunération

Notre indicateur **Ecart de rémunération** obtient la note de 25/40 soit un écart de rémunération en faveur des hommes de 11,02% contre 10,9% en 2022.

Cet indicateur est calculé sur la moyenne des salaires annuels brut par catégorie, par sexe et par tranche d'âge.

Ici les écarts majeurs s'expliquent par la structure de la rémunération de nos collaborateurs AM (technicien SAV) et Cadres (Commerciaux / IES) qui sont majoritairement (voir exclusivement) masculin et qui sont éligibles à une partie variable et aussi par le fait que nous n'avons aucune candidature de Femme pour les postes Terrain ( SAV et Ventes)

### Action:

Continuer à promouvoir nos métiers de l'industrie auprès d'un public féminin par des actions de portes ouvertes et de communication sur LinkedIn et peut être auprès des collèges pour attirer les jeunes filles dans le monde de l'industrie et vers des filières techniques

Sensibiliser nos partenaires de recrutement

Identifier et se rapprocher des lycées qui proposent un parcours en électronique ou électrotechnique afin de leur donner le profil de nos techniciens



## Indicateur 2: Ecart Augmentation



---

Notre indicateur **Ecart augmentation** individuelle obtient la note de 20/20.

Cet indicateur repose sur les augmentations qui ont été octroyées en 2023



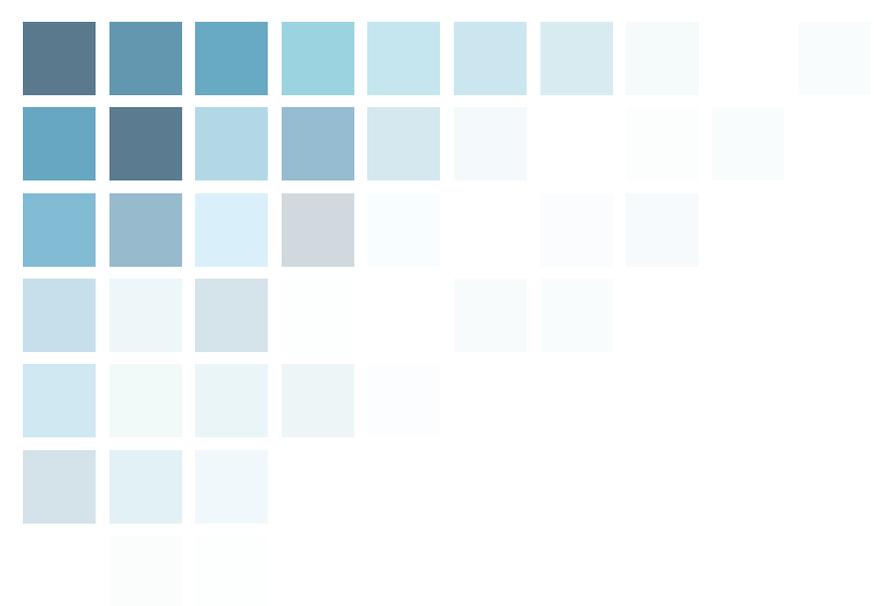
---

## Indicateur 3: Ecart Promotion

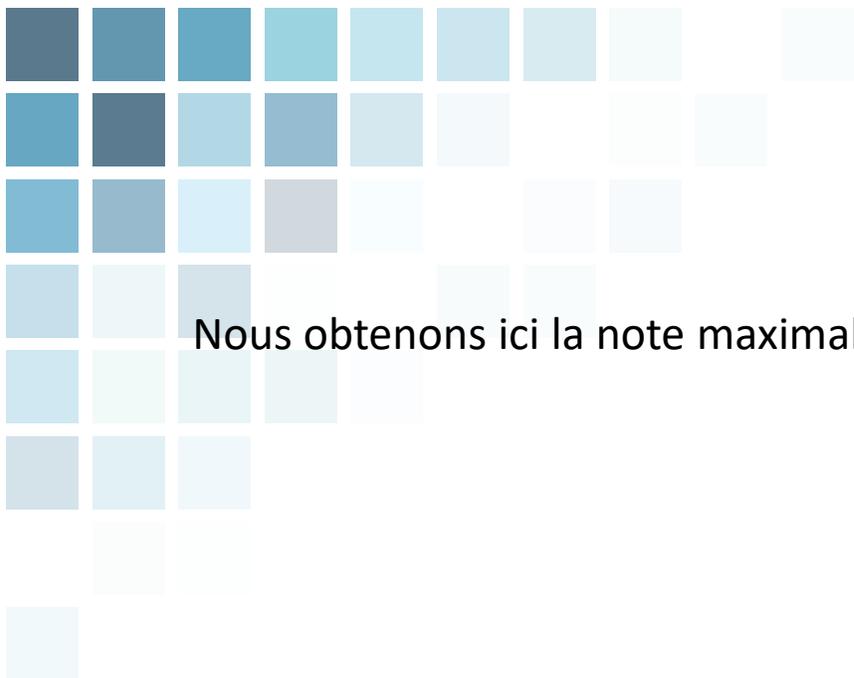


Notre indicateur **Ecart de promotion** obtient la note de 15/15 soit un écart de promotion en faveur des Femmes.

Cet indicateur est calculé sur le pourcentage des collaborateurs par CSP & Sexe ayant eu un changement de coefficient et/ou de classification sur l'année.

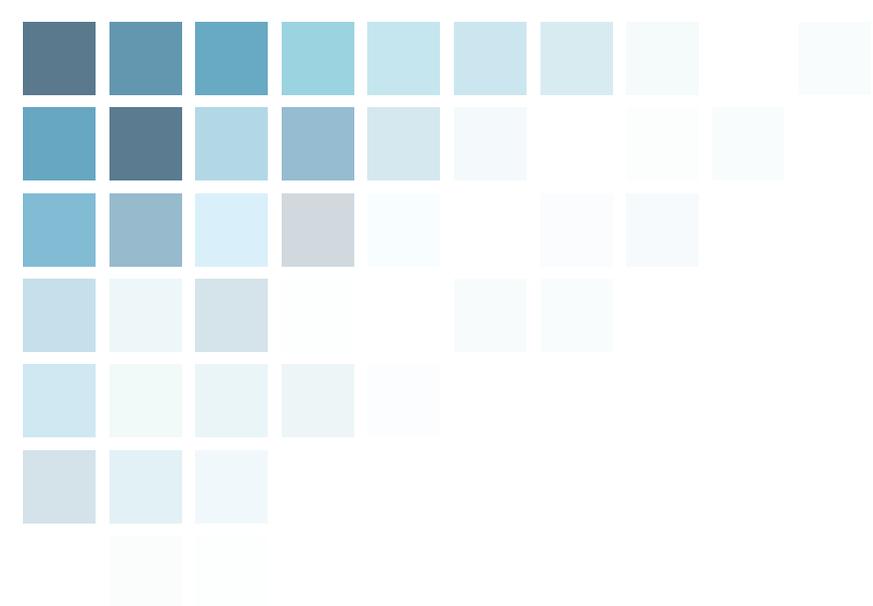


# Indicateur 4: Augmentation suite à un congé maternité



Nous obtenons ici la note maximale 15/15





Indicateur 5: Nb de Femmes dans les 10 +hautes rémunérations

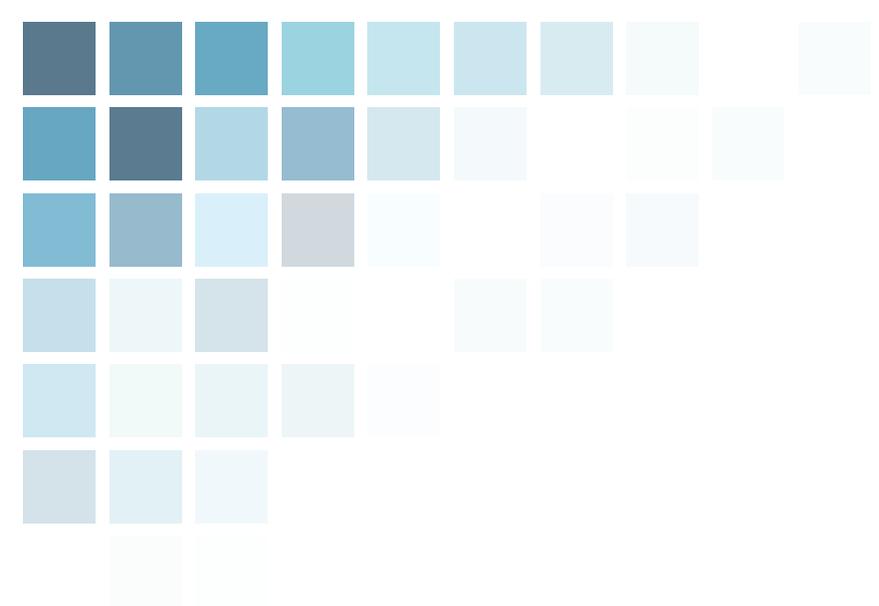


Sur 2023, malheureusement aucune femme ne rentre dans le TOP 10.

Encore une fois la structure de la rémunération avec une partie variable importante détenue en majorité par des Hommes déséquilibre cet indicateur

Action:

Idem que pour l'indicateur 1



# INDEX EGALITE 2023

## Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2023

	indicateur calculable (1=oui, 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	11	25	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,9	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	6,1	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>75</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>75</b>		<b>100</b>



Notre index étant inférieur à 85%, les actions de progression définies ci-dessus seront publiées en même temps que notre index.

À quelles nouvelles obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle les entreprises doivent-elles se soumettre en vertu de l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ?

L'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle à travers les mesures suivantes :

- ▶ La publication, par les services du ministère chargé du Travail, des résultats obtenus à l'ensemble des indicateurs de l'Index sur le site internet du ministère chargé du Travail.
- ▶ Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points, l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies conformément à l'article L. 1142-9 du code du travail.
- ▶ Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points (seuil fixé par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022), l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.