Mesure des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Carrier Montluel SCS
Février 2024

CARRIER Montluel SCS réaffirme l'importance et la richesse qu'offre la mixité professionnelle dans l'ensemble des métiers de la Société. Une égalité des chances et de traitement des salarié(e)s et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu stratégique du développement des personnes comme de l'entreprise, une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

L'index d'égalité professionnelle femmes-hommes est calculé sur un score maximum de 100 points et est composé de 5 indicateurs. Dans le cadre de l'étude, les salariés sont répartis selon quatre tranches d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, 50 ans et plus) et quatre catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres). L'étude prend en compte la rémunération au sens de l'article L 3221-3 du Code du travail.

Les mesures étudiées, qui s'inscrivent dans les initiatives de Inclusion et Diversité du Groupe Carrier, ont permis à l'entreprise d'obtenir un **score total de 86 points /100 pour l'année 2023**.

Ce score reflète nos efforts constants pour promouvoir l'équité au sein de notre entreprise en encourageant la diversité en éliminant les écarts de rémunération injustifiés et en offrant des opportunités de développement équitables à tous nos employés indépendamment de leur genre.

Nous sommes conscients que l'égalité entre les femmes et les hommes est un processus évolutif et que les défis persistent. Nous restons engagés à identifier et à aborder les obstacles potentiels à l'égalité, en mettant en œuvre des politiques et des initiatives visant à **garantir un environnement de travail inclusif et équitable** pour tous ainsi que de **promouvoir des actions concernant l'égalité de traitement** dans les parcours professionnels, la parentalité et l'importance de concilier la vie privée et la vie professionnelle.

Les cinq indicateurs qui composent l'index de l'égalité sont calculés sur la période du 1er janvier au 31 décembre et sont définis comme suit :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes **(36/40 points),**
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire (hors promotions) entre les femmes et les hommes **(20/20 points),**
- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes **(15/15 points),**
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris **(15/15 points),**
- Le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations **(0/10 points).**