SITE DE CULOZ - DIRECTION GÉNÉRALE

Février 2024

CARRIER Culoz 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'étude de la situation comparée de la situation des femmes et des hommes montre que la part des femmes au sein de l'entreprise est stable à 31% de l'effectif total.
Notre engagement est de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment de prévenir et lutter contre toutes formes de discrimination dans l'accès à l'emploi et tout au long de la vie professionnelle dans l'entreprise et 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. »
En France, les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 19% à ceux des hommes selon des chiffres publiés par le ministère du Travail.

Depuis le 2019 l'entreprise a signé un nouvel accord d'entreprise et mis en place le suivi des indicateurs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une période de référence de 12 mois, conformément au décret n°2019 15 publié le 9 janvier 2019. 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 socio-professionnelles 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 Diversité Inclusion du Groupe Carrier, ont permis à l'entreprise d'obtenir un score total de 94 points pour l'année 2023. Ce score est dû à la poursuite de notre attention portée particulièrement sur la réduction des écarts dans la répartition des augmentations individuelles de salaire.

Les cinq indicateurs qui composent l'index de l'égalité sont calculés sur la période du 1er janvier au 31décembre de l'année 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 (39/40 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 5/10 points

Nous nous engageons donc à recruter ou faire évoluer la rémunération de 1 femme parmi les 10 plus hautes rémunération dans les 3 ans