LETTRE D'INFORMATION Date : 28/02/2024

Mesure des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Depuis le 1er janvier 2019, Carrier SAS (Carrier HVAC France et Profroid) a mis en place le suivi des indicateurs d'égalité salariale 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.

Cinq indicateurs composent l'index de l'égalité et sont calculés sur la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année encourue. Ils génèrent un score maximum de 100 points :

❖ 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 ;

❖ L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire (hors promotions) entre les femmes et les hommes ;

❖ L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;

❖ 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 ;

❖ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

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 sur le sujet, qui s'inscrivent dans les initiatives de Diversité & Inclusion de CARRIER, ont permis à l'entreprise d'obtenir un score total de 86 points pour l'année 2023, soit 7 points en moins par rapport à 2022. En effet, nous avons perdu 2 points sur l'indicateur d'écart de rémunération, et perdu 5 points de représentation des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. Les autres indicateurs sont restés stables.

Pour mémoire, le résultat de l'index était de 76 points pour 2018, 86 pour 2019, 92 pour 2020, 89 en 2021.

Indicateur	Points
Ecart de rémunération	36 / 40
Ecart de taux d'augmentations individuelles	20 / 20
Ecart de taux de promotions	15 / 15
Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15 / 15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0 / 10
SCORE	**86 /100**