

PLAN D'ACTION INDEX EGALITE HOMMES / FEMMES

Suite à la note de 69 sur 100 obtenue par l'UES Reynaud, la société se doit de mettre un plan d'action afin d'améliorer ce score, du fait qu'il est inférieur à 75, dans les 3 ans.

Nous rappelons cependant que ce score de 75 a été atteint l'année dernière et que cette baisse, non significative, n'est pas révélateur selon nous d'une inégalité entre les Hommes et les Femmes au sein de l'entreprise.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait partie des valeurs fortes que prônent Reynaud et d'ailleurs les indicateurs « écart de rémunération » et « écarts d'augmentation individuelles » de l'index sont atteints respectivement à hauteur de 39/40 et de 20/20.

L'indicateur du « taux de promotions » atteint un score de 10/15, avec un constat d'un niveau de promotion un peu déséquilibré en faveur des femmes.

Les 2 indicateurs sur lesquels aucun point ne sont obtenus par la société sont ceux du « Pourcentage de salariés augmentés au retour du congé maternité » et du « nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations »

C'est par conséquent sur les 3 indicateurs suivants que doit se porter notre attention :

➡ Taux de promotion :

Il ressort un déséquilibre en 2021 en faveur des femmes.

REYNAUD s'engage à veiller à une meilleure proportion dans les promotions à venir entre les hommes et les femmes.

➡ Augmentation des salariés au retour du congé maternité :

REYNAUD a pris la décision d'augmenter chaque salariée soit pendant son congé maternité soit à son retour, à compter de 2022.

➡ Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

Sur les 10 plus fortes rémunérations de 2021, 9 sont des hommes et 1 seul salarié est une femme (le rapport était de 7 et 3 en 2020)

Reynaud s'engage dans les 3 années à venir à apporter une vigilance toute particulière dans les prochains recrutements/promotions sur des postes à responsabilité aux profils féminins.

Néanmoins le sexe n'étant pas un critère de sélection et la société ne pouvant diminuer la rémunération des salariés en poste pour satisfaire à cet index, il est difficile de garantir une équité sur ce critère à court terme.