

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES



Le principe « à travail égal, salaire égal » implique que l'employeur doit assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe placé dans une situation identique.

L'égalité professionnelle est une question de justice sociale mais également de performance économique et sociale.

Afin de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » instaure la mesure des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, à l'aide d'indicateurs fixés par le gouvernement.

Au 1^{er} mars de chaque année, les entreprises de 50 salariés et plus du groupe SPHERE doivent rendre public l'index d'égalité professionnelle dont 4 indicateurs sont notés de la manière suivante :

1/ Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle : 40/100 points,

2/ Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 35/100 points,

3/ Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : 15/100 points,

4/ Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (nombre de femmes parmi les plus hauts salaires de l'entreprise) : 10/100 points.

Au titre de l'année 2019, le calcul de l'index d'égalité professionnelle a donné les résultats suivants, entreprise par entreprise :

SPHERE FRANCE : 76 points

SPHERE DISTRIBUTION : 88 points

J&M PLAST : 82 points

PTL : 79 points

SCHWEITZER : 87 points

JET'SAC : Indicateurs non calculables (le nombre insuffisant de femmes ou d'hommes dans certaines catégories ne permet pas les calculs comparatifs)

