

INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

ELIOR RÉSEAUX

ANNÉE 2023 : PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DU 01/01/2023 AU 31/12/2023

La loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, complétée par décret du 8 janvier 2019 impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce dispositif aboutit à une notation sur 100 points dont voici le détail pour la société Elior Réseaux



L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Valeur absolue de l'écart global de rémunération : **0.10%**

Nombre de points : **39/40 points**

NB : cet indicateur permet d'évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.



LA PART DES DEUX SEXES DANS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Nombre de salariés du sexe sous-représenté : **0**

Nombre de points : **0 /10 points**

NB : cet indicateur permet de mesurer la proportion des salariés par sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations.



L'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS

Valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentation : -

Nombre de points : **INCALCULABLE**

NB : cet indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux de femmes promues et le taux d'hommes promus.



LE NOMBRE DE SALARIÉES AUGMENTÉES EN RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

Nombre de points : **INCALCULABLE**

NB : cet indicateur permet de mesurer le respect par l'entreprise de l'obligation d'attribuer aux salariées en retour de congé maternité une augmentation, dès lors que des augmentations ont été attribuées aux salariés.

NOTE GLOBALE DE L'INDEX SUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : INCALCULABLE

car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.

le score est supérieur à 75 points et inférieure à 85, la société Elior Réseaux s'engage à renforcer son action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.