

INDEX ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

Principe et méthode de calcul

Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et au décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de calculer un index permettant de mesurer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et de le publier annuellement.

L'index est calculé au regard de quatre indicateurs :

- Les écarts de rémunération entre femmes et hommes, selon leurs tranches d'âges et leurs catégories socio-professionnelles (sur 40 points) ;
- Les écarts de taux d'augmentations individuelles de salaire, hors promotions entre les femmes et les hommes (sur 35 points) ;
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (sur 15 points) ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points).

La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note globale sur 100. Cependant, si certains indicateurs ne sont pas calculables et que le nombre maximum de points pouvant être obtenu au total est inférieur à 75, l'index ne peut être calculé.

Un index incalculable pour INERTAM

Au cas d'espèce, **les indicateurs précités ne s'adaptent pas à INERTAM et rendent l'index incalculable au titre de l'année 2021**, le nombre maximum de points pouvant être obtenu par notre société étant seulement de 45.

En effet, notre secteur d'activité attire davantage de profils masculins que féminins.

Voici le détail par indicateur :

- Ecart de rémunération : cet indicateur est incalculable pour des raisons statistiques, les effectifs valables pour le calcul représentant moins de 40% des effectifs totaux ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : nous avons obtenu la note de 35/35 ;
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : cet indicateur est incalculable car il n'y a pas eu de retour de congé maternité pendant la période de référence ;
- Part des salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : nous avons obtenu la note de 5/10.

Nos engagements pour l'égalité femmes-hommes

Au-delà de ces indicateurs et en dépit des spécificités propres à notre secteur, l'égalité professionnelle est une priorité pour INERTAM.

Dans notre société de traitement de déchets amiantés à feu continu, nous avons ainsi la chance de compter plus de 20% de femmes au sein de nos effectifs totaux (notamment au sein des services commercial, comptabilité, QSE...) et tentons de promouvoir davantage leur place dans notre activité.

Concomitamment, nous poursuivons nos efforts dans notre politique de recrutement afin de susciter des vocations et d'attirer davantage de talents féminins dans nos métiers y compris techniques.