1er mars 2023

Index égalité hommes / femmes BRITA France 2022.

Depuis 2020, les sociétés de 50 à 250 salariés doivent déposer un index Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le site de la Direccte avant le 1er mars, index qui a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
Il permet aux entreprises de mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence leurs points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, des mesures de correction doivent être prises.

L'étude se fait par catégorie socioprofessionnelle (à savoir Cadres / Non Cadres Techniciens / Non Cadres Employés), niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise, ainsi que par tranches d'âge.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'employeur doit communiquer les 4 indicateurs suivants, le tout donnant une note sur 100 :

- L'écart de rémunération moyenne entre hommes et femmes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle. Noté sur 40 points ;
- L'écart de répartition d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes. Noté sur 35 points ;
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité. Noté sur 15 points ;
- La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise. Noté sur 10 points.

Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85/100 doivent fixer des objectifs de progression de chacun des indicateurs et publier ces objectifs. Celles ayant obtenu une note globale inférieure à 75/100 doivent par ailleurs définir des mesures adéquates et pertinentes de correction par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier ces mesures.

Pour l'année 2022, la société BRITA France a obtenu un index de 69/85 soit **81 / 100** en basant son étude égalité Hommes / Femmes sur les 4 catégories socio-professionnelles (CSP) suivantes :

- cadres,
- cadres supérieurs/comité de direction,
- non-cadres techniciens/agents de maîtrise
- les non-cadres employés

et a obtenu les notes suivantes à chaque indicateur :

- Ecart de rémunération moyenne entre hommes et femmes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle : **29 sur 40 points** ;
- Ecart de répartition d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : **35 sur 35 points** ;
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité : Indicateur incalculable ;
- La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise : **5 sur 10 points**.

L'entreprise a publié son index le 24 février 2023 (avant le 1er mars).

Objectifs de progression :

La société BRITA France se fixe pour objectif de favoriser la mixité à tous les niveaux, notamment en encourageant la mobilité professionnelle des femmes au sein de l'entreprise, y compris dans des emplois qui, actuellement, sont plus occupés par des hommes. L'entreprise souhaite également prendre en compte l'impact de la maternité, de l'adoption ou du congé parental d'éducation sur les évolutions professionnelles, en aménageant, à chaque fois que possible, les contraintes de la vie professionnelle et de la vie familiale.

- Ecart de rémunération moyenne entre hommes et femmes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (29 sur 40 points) :

A situations identiques ou comparables, le principe d'égalité salariale complète celui de l'égalité professionnelle. L'entreprise applique des critères identiques à tous les collaborateurs placés dans des conditions comparables, en ce qui concerne les différents éléments composant la rémunération, afin de garantir un traitement équitable.

- Ecart de répartition d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (35 sur 35 points) :

A l'occasion des augmentations individuelles, les responsables hiérarchiques sont sensibilisés aux obligations légales en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes de l'entreprise. Chaque campagne doit être l'occasion de vérifier individuellement la bonne application des principes d'égalité salariale énoncés ci-dessus.
Tout collaborateur peut solliciter le département des Ressources Humaines pour faire le point sur sa situation, s'il considère qu'il fait l'objet d'une différence de traitement salarial, à un poste identique, et une réponse lui sera apportée dans un délai maximum de trois mois.

- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité (incalculable) :

Les hommes et les femmes sont traités de manière égale à situation identique ou comparable (poste, ancienneté, expérience, diplômes, …). La société s'engage à veiller à supprimer tout éventuel écart de rémunération qui ne reposerait pas sur des critères objectifs.
En particulier, la société préserve la progression salariale durant les périodes de congés maternité ou d'adoption.

- La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (5 sur 10 points) :

La présence de femmes à tous les niveaux de la hiérarchie, y compris au comité de direction, démontre l'attachement de la société BRITA France à la mixité. Beaucoup de fonctions d'encadrement étaient historiquement occupées par des hommes, ce qui explique que ces derniers soient mieux représentés que les femmes dans les fonctions d'encadrement et décisionnelles. Cependant, au fur et à mesure des années, la proportion d'hommes et de femmes aux postes à responsabilité s'équilibre.