

Bonjour à toutes et à tous,

16 février 2023

La **Loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018** prévoit que les entreprises de plus de 250 salariés doivent publier le résultat de leur analyse sur les 5 indicateurs obligatoires liés à l'égalité femmes-hommes, pour l'année 2022, le 1^{er} mars 2023 au plus tard.

L'analyse porte sur :

1- Ecart de rémunération (en %)

2- Ecarts d'augmentations individuelles (en points de %)

3- Ecarts de promotions (en points de %)

4- Pourcentage de salariées augmentés au retour d'un congé maternité (%)

5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

75 sur 100 : c'est le nombre minimal de points devant être atteint par l'entreprise à l'issue de son évaluation. A défaut, des mesures correctives devront être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans sous peine de sanction pécuniaire.

Pour 2022, nous atteignons **93 points sur 100** (pour 2018 : 91 ; 2019 : 93 ; pour 2020 : 94 ; pour 2021 87). Le résultat de l'Index Hillrom/Baxter est supérieur à la moyenne nationale qui est de 86 points pour l'ensemble des sociétés françaises (85 pour 2021).

Notre principal axe de progression : le nombre de femmes présentent parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'analyse approfondie réalisée nous permettra d'établir notre plan d'action.



INDEX 2022	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	1,8	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	5,7	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			93	100	