

Orsay, le 22 février 2022

Index 2022 de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Conformément à la loi 2018- 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, chaque entreprise de plus de 50 salariés, a l'obligation de calculer et publier son index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au 1er mars de chaque année. Le seuil minimum à atteindre est de 75/100.

En 2022, la note globale de l'index de l'EPA Paris-Saclay est de 80/100.

Ce chiffre, en progression par rapport à l'année dernière, reflète l'attention portée, par l'Etablissement public d'aménagement Paris-Saclay, **pour favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à travers sa politique de Ressources Humaines.**

La direction générale de l'Etablissement public d'aménagement Paris-Saclay est attentive au maintien d'une équité dans l'attribution des augmentations individuelles et au respect d'une évolution salariale pendant son congé maternité.

En outre, la direction générale s'engage à poursuivre sa politique de mixité aux postes de direction pour diminuer le pourcentage de salariés du sexe sous représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

La direction générale veille également à la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, d'une part à l'occasion des nouveaux recrutements et, d'autre part, en respectant la grille de rémunération interne lors de la campagne annuelle d'augmentations individuelles.

Conformément aux dispositions légales, l'index de l'égalité femmes-hommes vise à **réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes**, et plus concrètement :

- Diminuer et/ou supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables ;
- Diminuer et/ou supprimer les écarts de taux d'augmentations individuelles ;
- Valoriser le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité, pour que cette situation ne soit pas considérée comme un frein salarial ;
- Favoriser la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations, en identifiant au moins 4 femmes dans cette liste ;
- Diminuer et/ou supprimer les écarts de taux de promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Le taux de 80/100 est la somme des 4 indicateurs retenus pour notre un établissement (entreprise de moins de 250 salariés) :

2022

