



INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES- HOMMES CHEZ YVELIN

#1

CALCUL DE L'INDEX PROFESSIONNEL FEMMES-HOMMES

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (0/40 points),
- Écart dans la proportion de femmes et d'hommes augmentés ou promus (35/35 points),
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (15/15 points),
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations (5/10 points).

Pour l'exercice 2021, Yvelin obtient une note de 55 points.

#2

ACTIONS ET SOLUTIONS PROPOSÉES

Domaine	Objectif	Actions	Objectif chiffré de progression	Indicateurs
Actions spécifiques Index égalité Femme/Homme	Rééquilibrer la proportion de femmes dans les instances de gouvernance	Faire évoluer les collaboratrices vers des postes à responsabilité	D'ici à 3 ans parvenir à 40% de représentation féminine au CODIR parvenir à 40% de représentation féminine au COMOP	40% de femmes dans les instances CODIR et COMOP
		Favoriser des mesures d'accompagnement de type coaching et mentoring Proposer l'action aux collaboratrices identifiées par le manager et les RH comme "à potentiel" et volontaires	D'ici à 3 ans, avoir proposé cet accompagnement au moins une fois par an	nb de femmes avec proposition d'accompagnement/nb de femmes totales
		Retenir dans les shortlists lors des recrutements, à compétences égales, au moins un homme et une femme	sans objet	sans objet
	Rééquilibrer la proportion d'hommes ou de femmes sous-représentés dans certains métiers	Inciter et faciliter les mobilités internes en proposant des parcours métiers pour favoriser la mixité	parvenir dans chaque métier où un sexe est sous-représenté à augmenter sa proportion	évolution nb de sexes sous représentés/nb total de sexes dans un métier en N et N-1
		Retenir dans les shortlists lors des recrutements, à compétences égales, au moins un homme et une femme	sans objet	sans objet
	Garantir une politique cohérente, objective et équitable entre les femmes et les hommes - Rétablir de manière progressive les éventuels écarts constatés.	Corriger les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, à même fonction et réalisée dans des conditions équivalentes, et non justifiés par un critère objectif - cf. comité de rémunération	écart < à 10%	écart < à 10%
		Intégration d'un indicateur de surveillance lors des arbitrages du comité de rémunération pour veiller, dans la mesure du possible, à une répartition proportionnelle des enveloppes en termes d'effectifs homme et femme et en termes de montant.	proportion des hommes et des femmes et proportion des montants visant l'équilibre	Proportion d'hommes concernés sur nombre total d'hommes dans l'entreprise = à la proportion de femmes concernées sur nombre total de femmes dans l'entreprise taux d'hommes = taux de femmes Montant total attribué aux hommes/Montant total enveloppe = Montant total attribué aux femmes/Montant total de l'enveloppe

