

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES



Le principe « à travail égal, salaire égal » implique que l'employeur doit assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe placé dans une situation identique. L'égalité professionnelle est une question de justice sociale mais également de performance économique et sociale.

Afin de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi du 05 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » instaure la mesure des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, à l'aide d'indicateurs fixés par le gouvernement.

Au 1er mars de chaque année, les entreprises de 50 salariés et plus du groupe SPHERE doivent rendre public l'index d'égalité professionnelle dont 4 indicateurs sont notés selon leurs modalités spécifiques de calcul.

Au titre de l'année 2021, le calcul de l'index d'égalité professionnelle a donné les résultats suivants, entreprise par entreprise :

SPHERE FRANCE : 92 points

SPHERE DISTRIBUTION : 88 points

SPHERE PAPIER : 94 points

J&M PLAST : 79 points

PTL : 99 points

SCHWEITZER : 92 points

JET'SAC : Indicateurs non calculables (le nombre insuffisant de femmes ou d'hommes dans certaines catégories ne permet pas les calculs comparatifs)

Concernant SPHERE France, les 4 Indicateurs obtenus sont les suivants :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle : **37/40 points**,
2. Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : **35/35 points**,
3. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : **15/15 points**,
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (nombre de femmes parmi les plus hauts salaires de l'entreprise) : **5/10 points**.



Concernant SPHERE DISTRIBUTION, les 4 Indicateurs obtenus sont les suivants :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle : **33/40 points**,
2. Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : **35/35 points**,
3. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : **15/15 points**,
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (nombre de femmes parmi les plus hauts salaires de l'entreprise) : **5/10 points**.

Concernant SPHERE PAPIER, les 4 Indicateurs obtenus sont les suivants :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle : **35/40 points**,
2. Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : **35/35 points**,
3. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : Non calculabilité, absence de retours de congé maternité,
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (nombre de femmes parmi les plus hauts salaires de l'entreprise) : **10/10 points**.

Concernant J&M PLAST, les 4 Indicateurs obtenus sont les suivants :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle : **34/40 points**,
2. Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : **25/35 points**,
3. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : **15/15 points**,
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (nombre de femmes parmi les plus hauts salaires de l'entreprise) : **5/10 points**



Concernant PTL, les 4 Indicateurs obtenus sont les suivants :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle : **39/40 points**,
2. Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : **35/35 points**,
3. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : **15/15 points**,
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (nombre de femmes parmi les plus hauts salaires de l'entreprise) : **10/10 points**.

Concernant SCHWEITZER, les 4 Indicateurs obtenus sont les suivants :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle : **38/40 points**,
2. Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : **35/35 points**,
3. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : Non calculabilité, absence de retours de congé maternité,
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (nombre de femmes parmi les plus hauts salaires de l'entreprise) : **5/10 points**.

Concernant JET'SAC, les 4 Indicateurs obtenus sont les suivants :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle : Non calculabilité, effectif des groupes valides inférieur à 40% de l'effectif
2. Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : **35/35 points**,
3. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : Non calculabilité, absence de retours de congé maternité
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (nombre de femmes parmi les plus hauts salaires de l'entreprise) : **10/10 points**.

