

Index de l'égalité professionnelle 2023

Publication du 1er Mars 2024

HAMAMATSU PHOTONICS FRANCE

- En application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur 12 mois.
- L'analyse repose sur 4 indicateurs calculés selon une méthode précise fixée par décret (il y a un 5ème indicateur pour les entreprises de plus de 250 personnes).
- L'écart global est converti en une note sur 100 points, publiée chaque 1er mars. En 2021, seules 2% des entreprises ont obtenu la note maximale de 100/100.
- En fonction de la note obtenue, l'employeur publie également les objectifs de progression ou les actions mises en œuvre pour diminuer les écarts.
- L'ensemble de ces indicateurs est rendu public sur le site internet du ministère chargé du travail, dans des conditions déterminées par décret.
- **Pour Hamamatsu Photonics France, l'obligation de publication existe depuis le 1^{er} mars 2023.**

Résultat du calcul de l'Index 2023 pour HPF : 76/100

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2023

	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	Objectif de progression
1- écart de remuneration (en %)	1	12,8	21	40	40	31
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,6	35	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10	5
Total des indicateurs calculables			76		100	86
INDEX (sur 100 points)			76		100	86

Index HPF 2023 : analyse et objectifs de progression

- Indicateur 1 = écart de rémunération en % : 21/40, objectif pour 2024 : 31/40.
Nous nous focaliserons sur la catégorie représentant le plus fort écart de rémunération en pourcentage. Nous étudierons les cas particuliers en veillant à diminuer l'écart à chaque fois que cela sera possible compte tenu des performances et responsabilités individuelles.
- Indicateur 2 = écarts d'augmentations individuelles : 35/35, note maximale. Objectif : maintien.
- Indicateur 3 = pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé de maternité : 15/15, note maximale. Objectif: maintien, note maximale en cas de retour de congé maternité.
- Indicateur 4 = nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10, objectif pour 2024 : au moins 5/10.
Notre objectif pour 2024 est a minima de maintenir cette répartition (il faudrait passer à 4 femmes pour avoir une progression sur cet indice).

www.hamamatsu.com