

INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

ELIOR RESTAURATION HOTELLERIE DE SANTE

La loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, complétée par décret du 8 janvier 2019 impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce dispositif aboutit à une notation sur 100 points dont voici le détail pour la société Elior Restauration Hotellerie de Santé



L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ÉCART GLOBAL DE REMUNERATION : 0.70%

NOMBRE DE POINTS : 39/40 POINTS

NB : cet indicateur permet d'évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.



L'ÉCART DE TAUX DE PROMOTIONS

ÉCART GLOBAL DE TAUX DE PROMOTION : 2.5%

NOMBRE DE POINTS : 10/15 POINTS

NB : cet indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux de femmes promues et le taux d'hommes promus.



LA PART DES DEUX SEXES DANS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ : 2

NOMBRE DE POINTS : 5/10 POINTS

NB : cet indicateur permet de mesurer la proportion des salariés par sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations.



L'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

ÉCART GLOBAL DE TAUX D'AUGMENTATION : 0.0%

NOMBRE DE POINTS : 20/20 POINTS

NB : cet indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux d'augmentations individuelles hors promotions ayant bénéficié aux femmes et celui ayant bénéficié aux hommes.



LE NOMBRE DE SALARIÉES AUGMENTÉES EN RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

NOMBRE DE POINTS : 15/15 POINTS

NB : cet indicateur permet de mesurer le respect par l'entreprise de l'obligation d'attribuer aux salariées en retour de congé maternité une augmentation, dès lors que des augmentations ont été attribuées aux salariés.

NOTE GLOBALE DE L'INDEX SUR LA PERIODE DE RÉFÉRENCE : 89/100 POINTS

le score est supérieur à 85 points, la société ELIOR RESTAURATION HOTELLERIE DE SANTÉ est donc considérée comme vertueuse et s'engage à poursuivre son action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



REPRÉSENTATION FEMMES/HOMMES SUR LA POPULATION DES CADRES DIRIGEANTS (SOCIÉTÉS DE PLUS DE 1000 SALARIÉS)

L'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière



INSTANCE DIRIGEANTE

CADRES DIRIGEANTS

NC

Il n'y a aucune instance dirigeante

NC

Il y a un seul cadre dirigeant