

**COMMUNICATION RH – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Chères clientes, chers clients,  
Chers fournisseurs,  
Chères collaboratrices, chers collaborateurs

Les employeurs d'au moins 50 salariés sont tenus de mesurer un niveau de résultat au regard d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de les publier annuellement.

Ce calcul est établi selon les indicateurs suivants :

- L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents / 40 points ;
- L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire / 35 points ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité / 15 points ;
- La répartition par sexe des 10 salariés les mieux rémunérés / 10 points.

La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note sur 100 et la loi impose à chaque employeur d'avoir une note minimale de 75/100.

Chez DMAX, l'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.

Nous obtenons 45 points sur un maximum de 45 pouvant être obtenus.

L'indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas calculable car l'ensemble des groupes valables (c'est-à-dire comptant au moins 3 femmes et 3 hommes) représentent moins de 40% des effectifs.

L'indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes présente un taux d'augmentation de nos collaboratrices égal à 9,1 % contre 13 % de nos collaborateurs hommes. Le résultat en nombre équivalent de salariés est de 0,4, ce qui nous permet d'obtenir la note maximale de points pouvant être obtenus.

L'indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité n'est pas plus calculable que le précédent car il n'y a pas eu de retour de congé maternité pendant la période de référence.

L'indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations témoigne que chez DMAX les femmes, bien que sous-représentées dans la profession, ont leur place parmi les plus hautes rémunérations puisque 4 de nos collaboratrices y sont représentées, ce qui nous permet d'obtenir la note maximale de points pouvant être obtenus.

La difficulté chez DMAX de pouvoir mesurer avec efficacité l'index tient de ce que l'entreprise est essentiellement composée de personnels de production, n'appartenant qu'à une seule catégorie socio-professionnelle. Notre index ne révèle pas de différence de traitement salarial entre les salariés, mais il souligne un constat qui existe depuis toujours dans la profession : c'est l'inégalité de représentativité entre les hommes et les femmes.

Ces spécificités n'empêchent néanmoins pas nos équipes de se mobiliser pour améliorer la mixité.

---

**Julien JAMAN,**  
**Directeur Général.**