



Indicateur égalité Hommes/Femmes

Zebra Technologies France

26 février 2022

# De quoi parle t'on ?

## L'introduction d'un index égalité Hommes/Femmes dès le 1<sup>er</sup> mars 2020

La loi du 5 septembre 2018, impose aux entreprises d'au moins 50 salariés de calculer un index sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (appelé index égalité professionnelles hommes-femmes).

Une note finale sur 100 points est attribuée et dès l'instant où la note est inférieure à 75 points, l'entreprise doit prendre les mesures pour diminuer ces écarts de rémunération.

L'entreprise a 3 ans pour améliorer sa note et repasser au-dessus de 75 points.

## Comment calculer cet index égalité Hommes/Femmes ?

L'index égalité Hommes/Femmes se calcule sur la base de quatre critères, légalement définis :

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (35 points)
3. Le pourcentage de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur congé maternité (ou d'adoption) (15 points)
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

# Les résultats du calcul de l'index pour 2022

La période de référence prise pour le calcul de cet index est l'année civile 2021

Ecart de rémunération entre  
les Femmes et les Hommes  
**19/40**

Pourcentage de salariés  
augmentés à leur retour de  
congé maternité/adoption  
**15/15**

**69/100\***

\*Ce résultat est calculé et pondéré en fonction  
des indicateurs calculables (ici 4/4)

Ecart de taux  
d'augmentations  
individuelles entre les  
femmes et les hommes  
**35/35**

Nombre de salarié du sexe  
sous représenté dans le top 10  
des rémunérations  
**0/10**

La population de Zebra Technologies France n'a pas pu être comparée par métiers mais par catégories socio-professionnelles (ouvrier, employé, agent de maîtrise et cadre), méthode de répartition imposée légalement. A l'intérieur de ces catégories, les salariés ont été ensuite répartis par tranche d'âge (-30 ans / 30 ans à 39 ans / 40 ans à 49 ans / 50ans et +).

Tout groupe ne respectant pas la présence minimale de 3 femmes et 3 hommes a été écarté du calcul, conformément à la loi.

# L'impact de ce résultat

## Les mesures actées suite à ce résultat

Zebra Technologies France entend poursuivre la politique d'Inclusion et Diversité insufflée dans le groupe au niveau mondial et de s'en faire le relais au niveau local.

Bien que le résultat obtenu ne reflète pas la réalité de la situation entre les femmes et les hommes chez Zebra France, du fait du mode de répartition (légal) de la population lors du calcul de l'index, la Direction Générale a décidé d'engager des mesures correctives qui permettront d'améliorer les écarts sur lesquels Zebra France peut avoir un impact direct et concret.

Ainsi, un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail a été signé entre la Direction Générale et le Délégué Syndical CFE-CGC, le 26 février 2020.

Cet accord a permis à Zebra France de s'engager sur des actions pour une durée de 4 ans afin de prévenir et de corriger les éventuelles disparités entre les femmes et les hommes. De surcroît, cet accord permet d'instaurer des règles et actions permettant d'améliorer durablement la qualité de vie au travail mais aussi en dehors du travail.

Cet accord peut se retrouver sur la page française de l'intranet groupe « *France polices* »