

Index Essity 2023 - Egalité professionnelle

En application de l'article L. 1142,8 du code du travail et au titre de la loi portant sur la liberté de choisir son avenir, L. n°2018-771, 5 septembre 2018, art. 104,107.

Répartition par entité juridique au sens légal	Index	Etablissements concernés
Essity Opérations France	98	Gien, Hondouville, Kunheim (support, R&D) et Saint Ouen
Essity PLD France	80	Usine de Kunheim , usine du Theil, Saint-Ouen (commercial PLD)
Essity France	90	Saint Ouen
BSN Medical	95	Usine Vibraye
BSN Radiante	88	Le Mans et Châtelleraut
Radiante	INCALCULABLE	Usine Châtelleraut

1 * Effectif insuffisant pour constituer un échantillon représentatif

Détail des indicateurs des Index Essity 2023 - Egalité professionnelle

En application du décret n° 2021-265 du 10 mars 2021

Indicateurs	Essity Opérations France	Essity PLD France	Essity France	BSN Medical	BSN Radiante	Radiante
1 - Ecart de rémunération	38	38	35	39	33	
2 - Ecart de taux d'augmentations individuelles	20	20	20	35	35	25
3 - Ecart de taux de promotion	15	5	10	NON-APPLICABLE (Société de moins de 250 salariés)	NON-APPLICABLE (Société de moins de 250 salariés)	NON-APPLICABLE (Société de moins de 250 salariés)
4 - % de salariés augmentées à leur retour de congé maternité	15	INCALCULABLE	15	15	15	15
5 - Nombre de femmes dans les 10 plus hauts salaires	10	5	10	5	5	10
Total des indicateurs calculables	98	68	90	94	88	50
Index Total	98	80	90	95	88	Incalculable

Index égalité et rémunération entre les femmes et les hommes en 2023

Le score de la société Essity PLD France s'élève à 80 points sur 100 au titre de l'année 2023.

L'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Essity PLD France a été établi en 2023 sur la base des 5 indicateurs de mesure applicables aux entreprises dont l'effectif est de plus de 250 salariés, conformément aux dispositions de l'article D.1142-2 du Code du travail :

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie de poste et par tranche d'âge équivalents	38/40
2. Ecart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	20/20
3. Ecart de taux de promotion	5/15
4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	NC *
5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.	5/10

* Non calculable

Indicateurs calculables Essity PLD France

68 / 85

Note globale Essity PLD France

80 / 100

(Obtenu en application de la règle de la proportionnalité)

Principes de l'analyse :

- Périmètre analyse : 560 salariés
- 4 tranches d'âge
- Catégories de postes analysées selon les catégories socio-professionnelles (CSP) suivantes : Ouvriers / Employés / Techniciens & agent de maîtrise (y compris Techniciens art. 36) / Ingénieurs & cadre

Dans ce contexte, Essity PLD France poursuit ses différentes initiatives visant à améliorer la représentativité des femmes dans ses activités et de ce fait à réduire les écarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes :

- A compter du mois d'avril 2024, Essity s'engage dans une négociation d'accord groupe sur la GEPP, puis à l'automne, dans les négociations d'accord groupe sur la Qualité de Vie au Travail.
- Dans les deux cas, une vigilance particulière sera portée sur l'accompagnement de la promotion professionnelle des femmes, notamment au sein d'Essity PLD France.
- L'augmentation de la répartition femme homme au bénéfice des femmes permettra en outre d'augmenter le nombre de femmes bénéficiaires de promotions professionnelles.

Essity PLD France entend poursuivre ses initiatives pour dépasser dans l'année à venir les 80 points requis.



essity