



Indicateur d'égalité entre les sexes

Zebra Technologies France

Février 2023

# De quoi parle-t-on ?

## L'introduction d'un indice d'égalité femmes-hommes à partir du 1er mars 2020

La loi du 5 septembre 2018 impose aux entreprises d'au moins 50 salariés de calculer un indice des écarts de rémunération entre hommes et femmes (appelé indice égalité femmes).

Une note finale sur 100 points est attribuée et si la note est inférieure à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures pour réduire l'écart salarial.

L'entreprise a 3 ans pour améliorer son score et repasser au-dessus des 75 points.

## Comment calculer cet indice d'égalité femmes-hommes ?

L'indice d'égalité entre les femmes et les hommes est calculé sur la base de quatre critères définis par la loi:

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)
2. La différence dans le taux d'augmentation individuelle entre les femmes et les hommes (35 points)
3. Le pourcentage d'employés qui ont reçu une augmentation de salaire dans l'année suivant le congé de maternité (ou d'adoption) (15 points)
4. Le nombre d'employés du sexe sous-représenté parmi les dix employés les mieux rémunérés (10 points)

# Le calcul de l'indice pour 2023

La période de référence retenue pour le calcul de cet indice est l'année civile 2022

Écart de rémunération entre  
les sexes  
**35/40**

Différence dans le taux  
d'augmentation individuelle  
entre les femmes et les  
hommes  
**25/35**

**80/100\***

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

Pourcentage d'employés  
recevant une augmentation à  
leur retour d'un congé de  
maternité ou d'adoption  
**15/15**

Nombre d'employés du sexe  
sous-représenté dans le top 10  
de la rémunération  
**5/10**

La population de Zebra Technologies France ne pouvait pas être comparée par profession mais par catégorie socioprofessionnelle (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres), mode de répartition imposé par la loi. Au sein de ces catégories, les salariés ont ensuite été divisés par groupe d'âge (moins de 30 / 30 à 39 / 40 à 49 / 50+). Tout groupe ne respectant pas la présence minimale de 3 femmes et 3 hommes a été exclu du calcul, conformément à la loi.

# Impact de ce résultat

## Mesures prises à la suite de ce résultat

Zebra Technologies France entend poursuivre la politique d'Inclusion et de Diversité insufflée dans le groupe au niveau global et la relayer 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, en raison de la manière (légale) dont la population est répartie lors du calcul de l'indice, la Direction Générale a décidé de prendre des mesures correctives pour améliorer les écarts sur lesquels Zebra France peut avoir un impact direct et concret.

Un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 plus, cet accord permet la mise en place de règles et d'actions visant à améliorer durablement la qualité de vie au travail et en dehors du travail. Cet accord est disponible sur la page française de l'intranet du groupe "France policies".

Objectifs pour 2022 :

Écart de rémunération entre hommes et femmes: 25/40

Nombre de salariés du sexe sous-représenté dans le top 10 des rémunérations : 3/10

Résultats 2022 :

Écart de rémunération entre hommes et femmes : 35/40

Nombre de salariés du sexe sous-représenté dans le top 10 des rémunérations : 5/10