

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'Aéroport Toulouse-Blagnac

La société Aéroport Toulouse-Blagnac s'attache à accompagner la mixité et l'égalité professionnelle de ses salariés depuis de nombreuses années.

Cet accompagnement se traduit notamment au travers des différents accords négociés et signés avec les partenaires sociaux de l'entreprise ces dernières années.

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a mis en place un système d'indicateurs commun à l'ensemble des entreprises. Cette évaluation (notée sur 100) est basée sur 5 indicateurs qui font l'objet d'une évaluation et d'une communication annuelle.

Niveaux d'atteinte des indicateurs de l'égalité professionnelle de la société Aéroport Toulouse-Blagnac au titre de l'année 2022 :

Indicateur 1	Ecart de rémunération par tranche d'âge et par poste (35/40)	} 70 points sur 85 * = Soit 82 points sur 100
Indicateur 2	Ecart de taux d'augmentation individuelle (20/20)	
Indicateur 3	Ecart de taux de promotions (15/15)	
Indicateur 4	Femmes augmentées après congé maternité (non calculable en 2022)	
Indicateur 5	Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (0/10)	

* Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

Objectifs de progression pour 2023 :

Les objectifs de progression prévus à l'article L. 1142-9-1 sont fixés pour chaque indicateur mentionné aux articles D. 1142-2 et D. 1142-2-1 pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, dès lors que le niveau de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à quatre-vingt-cinq points.

Indicateur 1	<p>Attribution d'une enveloppe NAO spécifique en 2023 pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les qualifications, tranches d'âge ou tranche d'ancienneté où l'écart identifié est supérieur à 5%.</p> <p>⇒ <i>Objectif 2023 : 36/40</i></p>
Indicateur 2	NC
Indicateur 3	NC
Indicateur 4	<p>Attribution de l'augmentation générale pour chaque femme en congé de maternité au moment du passage en paie des NAO 2023.</p> <p>⇒ <i>Objectif 2023 : 15/15</i></p>
Indicateur 5	<p>Lorsque cela est possible, et à compétences égales, privilégier en 2023 le recrutement d'une directrice femme.</p> <p>⇒ <i>Objectif 2023 : 5/10</i></p>