

**STEAM**



# Index égalité professionnelle

**ANNÉE 2022**

*au titre des données 2021*

**Société STEAM France**

# Sommaire

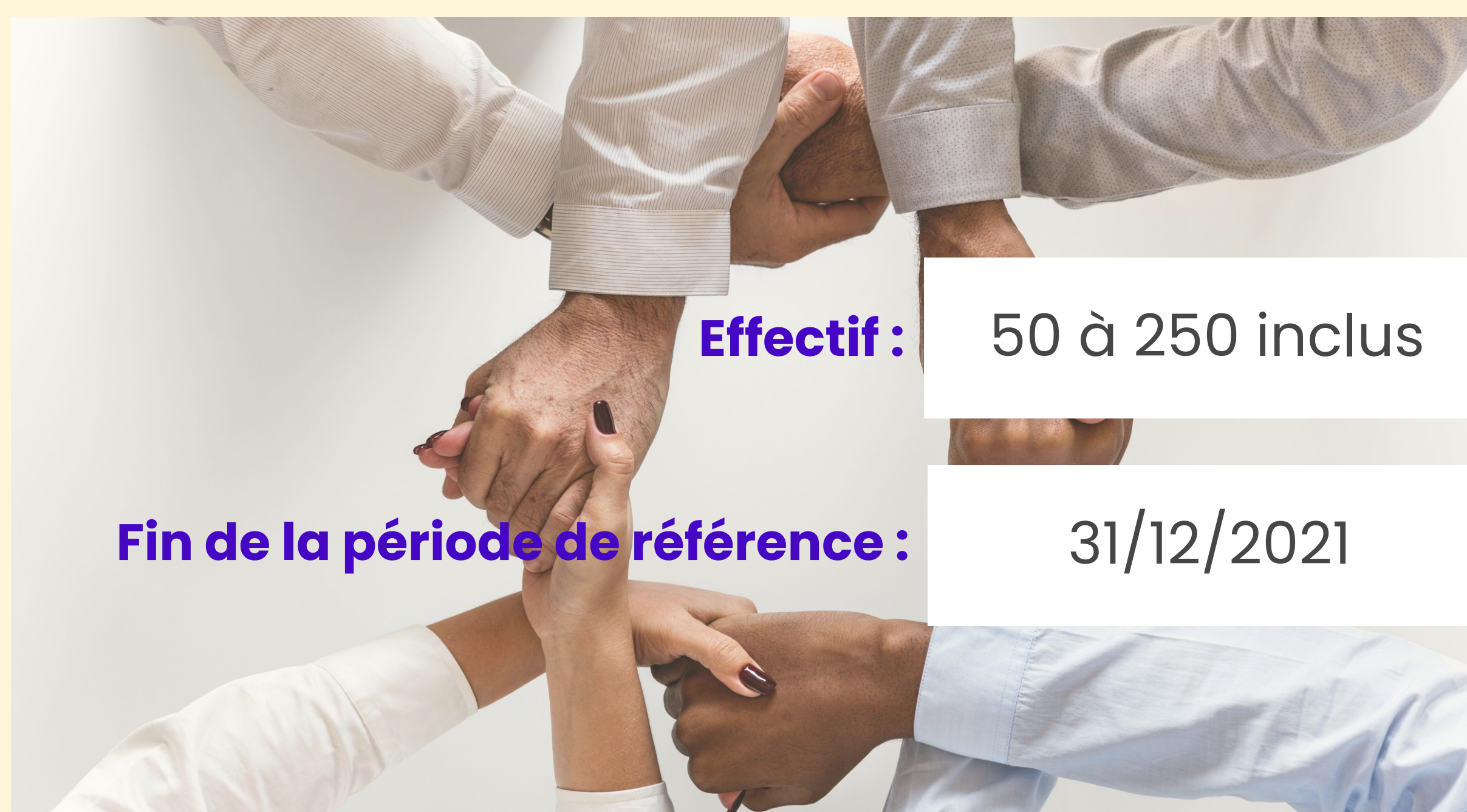
- 03** Périmètre retenu
- 04** 1er critère : Rémunération
- 05** 2ème critère : Augmentation
- 06** 3ème critère : Congé maternité
- 07** 4ème critère : Parité dans le TOP10
- 08** Niveau de résultat global




# Périmètre retenu



Données prises en compte pour le calcul des indicateurs :



L'entreprise :



**STEAM France**  
@steamfrance\_sas

Siren : 421815119  
Code NAF : 33.14Z - Réparation d'équipements électriques  
Adresse : Rue de La Valsière - 34090 Montpellier

11:11 AM - 18 february 1999



## Our Secret Sauce?

L'Humain est la valeur première de l'entreprise, à ce titre il est notre préoccupation centrale !



Jean-Pierre BOFFY  
Président Groupe STEAM

Nombre de **salariés** pris en compte pour le calcul des indicateurs

**42**

▼ -36% [66 en 2021]

STEAM France peut se vanter de profiter, depuis 2009, de l'expertise et du savoir-faire technique de **la seule Technicienne employée en France**, toutes entreprises spécialisées en Stérilisation/Désinfection confondues.



# 1er critère : Rémunération

## Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Cet indicateur permet de calculer l'écart de rémunération à partir d'une moyenne, par tranche d'âge et par catégories de « postes équivalents ». Les salariés sont alors répartis en groupe, selon quatre tranches d'âge et par catégorie de postes équivalents. Les tranches d'âges sont : **Moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et 50 ans et plus.**

### Modalité de calcul :

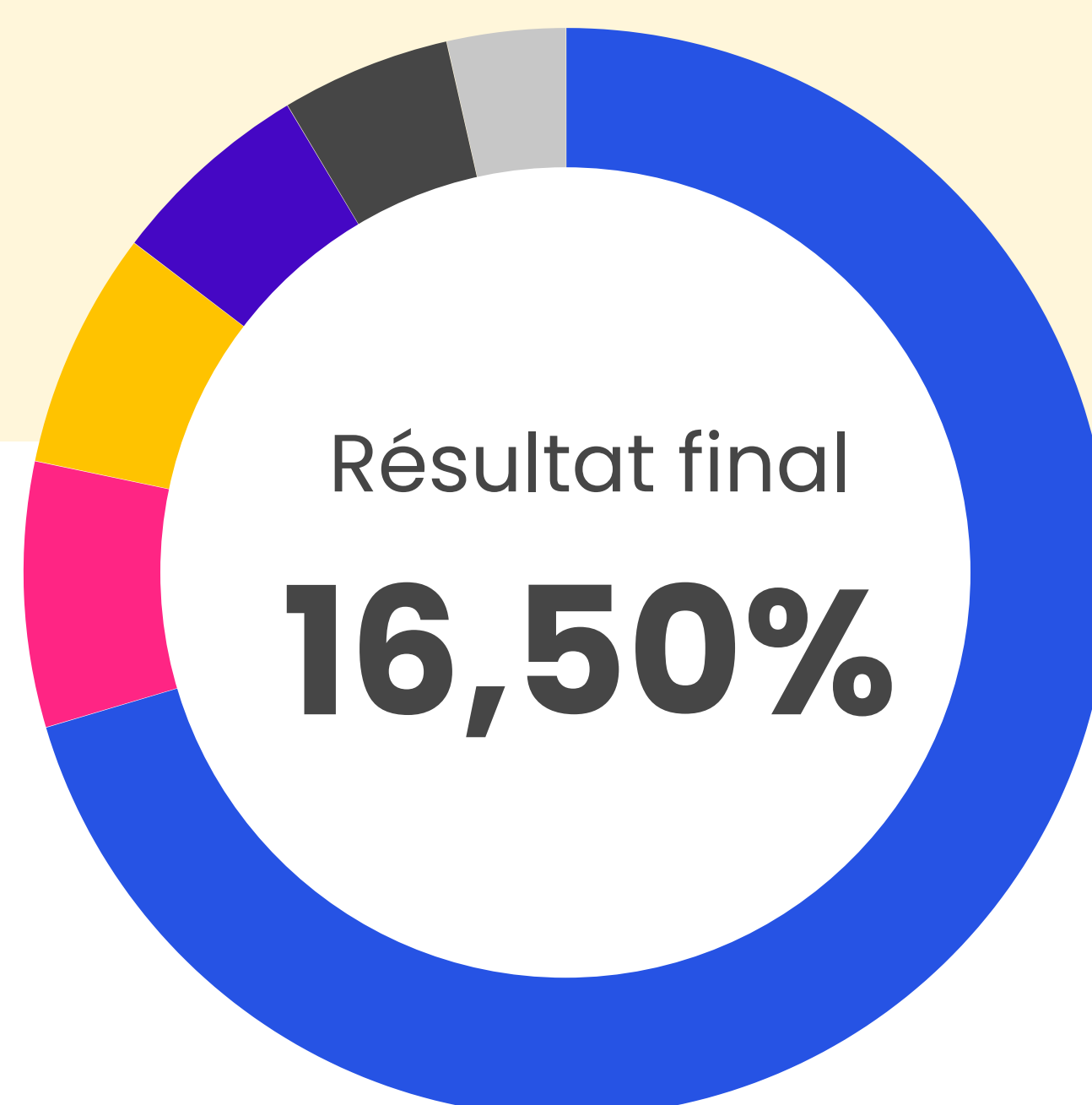
Par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche.

Nombre de niveaux ou coefficients	2
Ouvriers	
Employés	✓
Techniciens / Agents de maîtrise	
Ingénieurs et cadres	✓



Nombre de points obtenus

**11/40**



au 28/02/2022



# 2ème critère : Augmentation

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentation individuelles

Cet indicateur est déterminé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les Hommes à celui de salariées augmentées parmi les Femmes pour chacun des quatre groupes de catégories socioprofessionnelles (CSP) **comptant 10 salariés ou plus de l'un et de l'autre sexe.**

## Modalité de calcul :

Selon les 4 CSP.

### Nombre de points obtenus sur le résultat final

en pourcentage	0%
en nombre de salariés	25



Nombre de points obtenus

**25/35**



Population envers laquelle l'écart est favorable :

**Les Hommes**

Résultat final  
**24,90%**  
soit, équivalence en salariés :  
**4,20**

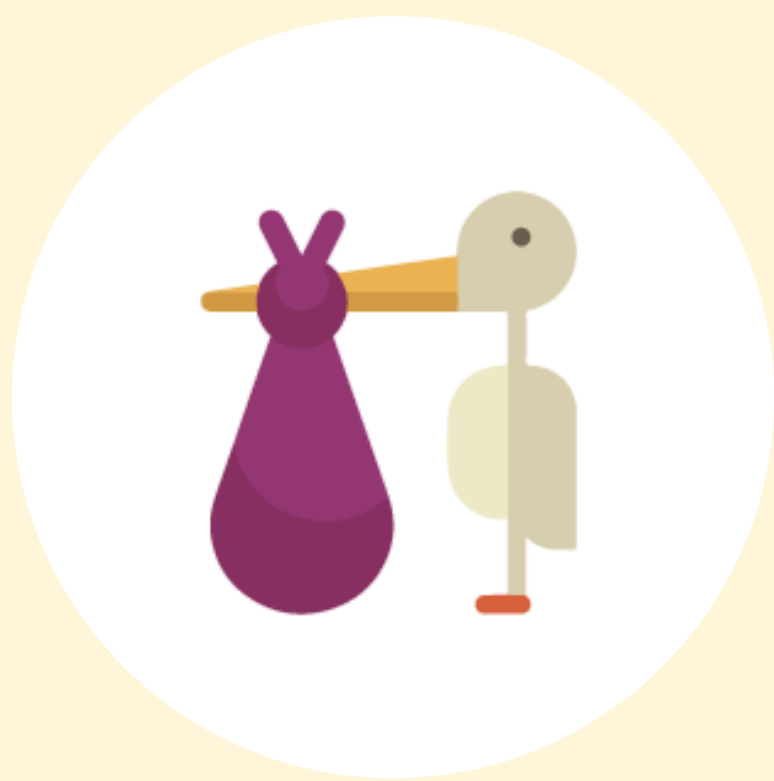
# 3ème critère : Congé maternité

## Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Cet indicateur est calculé en divisant le nombre de femmes augmentées à leur retour de congé maternité (lorsque ce retour a lieu pendant la période de référence), par le nombre de salariées revenues de **congé maternité pendant la période de référence**, et au cours duquel des **augmentations salariales ont eu lieu**.

### Modalité de calcul :

Seules sont prises en compte les salariées ayant eu un congé maternité durant lequel des augmentations salariales (générales ou individuelles) ont eu lieu.



Nombre de points obtenus

... /15

**Motif de non calculabilité :** Absence de retours de congé maternité



# 4ème critère : Parité TOP10

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations



Lorsque la 10ème et la 11ème rémunération sont égales et qu'elles concernent respectivement un homme et une femme, l'employeur peut classer les rémunérations par ordre décroissant et choisir le top 10 qui lui est le plus favorable vis-à-vis du barème de cet indicateur.

## Modalité de calcul :

Extraire le TOP 10 des plus hauts salaires moyens annuels bruts, reconstitués en équivalent temps-plein.



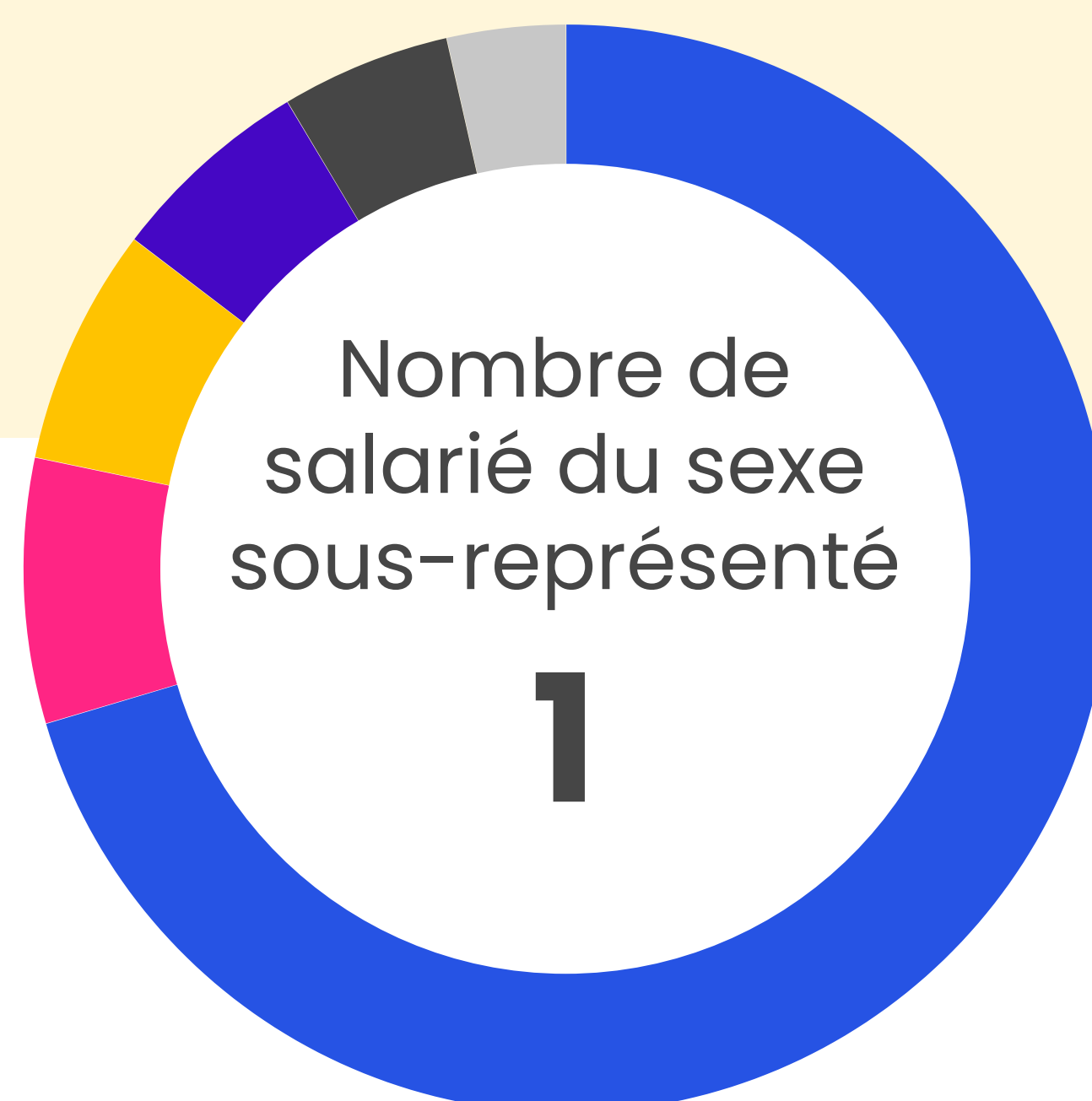
Sexe des salariés  
sur-représentés :

**Les  
Hommes**



Nombre de points obtenus

**0/10**



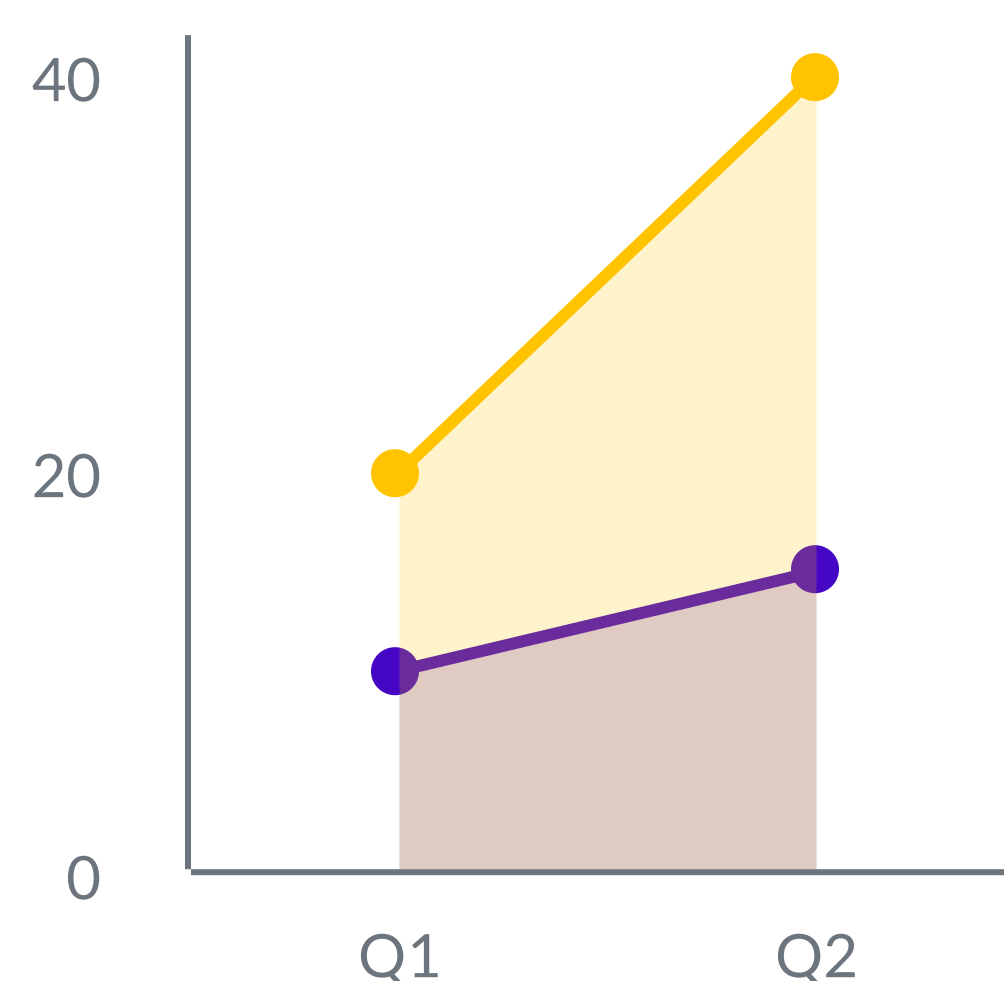
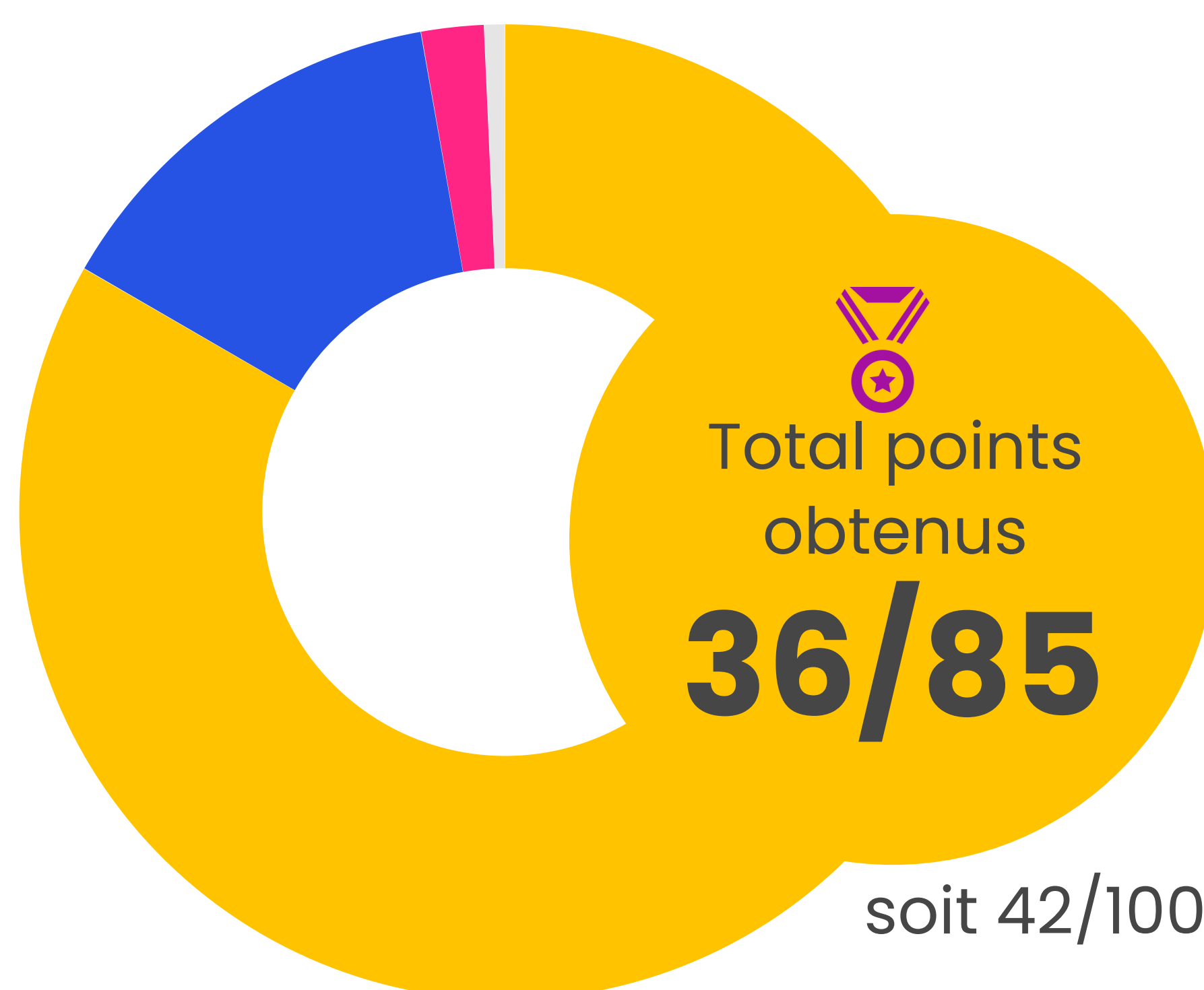


# Niveau de résultat global



## 3 points

en bref



## PUBLICATION

Date : 01/03/2022

Lien sur notre site Internet :  
<https://www.steam.fr/egalite-professionnelle>



## MESURES DE CORRECTIONS ENVISAGÉES

/



# STEAM



## Fédérer le talent, réunir les salariés.

Pour aller plus loin :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/publication-de-l-index-de-l-egalite-professionnelle-2022-j-7>

Restons connectés :



[www.linkedin.com/company/steam-france-sas/](https://www.linkedin.com/company/steam-france-sas/)

[www.linkedin.com/in/jean-pierre-boffy-5a945535](https://www.linkedin.com/in/jean-pierre-boffy-5a945535)

Rue de La Valsière - CS 24288 - Parc Euromédecine II  
34090 MONTPELLIER (FRANCE)  
+33 4 99 52 62 32 - [siege@steam.fr](mailto:siege@steam.fr)