

Récapitulatif de la déclaration de votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données 2022

Informations déclarant

Nom Prénom QUERE ALEXANDRA
Adresse mail alexandra.quere@aptiv.com

Périmètre retenu pour le calcul et la publication des indicateurs

Structure Entreprise
Tranche effectifs De 50 à 250 inclus
Raison sociale APTIV HOLDINGS FRANCE SAS
Siren 440252625
Code NAF 70.10Z - Activités des sièges sociaux
Adresse ZI RUE DES LONGS REAGES 28230 EPERNON

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés 2022
Date de fin de la période de référence 31/12/2022
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs 150

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche
Date de consultation du CSE 28/02/2023
Nombre de niveaux ou coefficients 5
Résultat final en % 12.33
Population envers laquelle l'écart est favorable hommes
Nombre de points obtenus 21

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

Résultat final en % 10.36
Résultat final en nombre équivalent de salariés 2.70
Population envers laquelle l'écart est favorable hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage 0
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés 25
Nombre de points obtenus 25

Récapitulatif de la déclaration de votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données 2022

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

Motif de non calculabilité

Absence de retours de congé maternité

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

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	1
Sexe des salariés sur-représentés	hommes
Nombre de points obtenus	0

Niveau de résultat global

Total de points obtenus	46
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	85
Résultat final sur 100 points	54
Mesures de corrections prévues	mesures envisagées

Publication du niveau de résultat global

Date de publication	28/02/2023
Site Internet de publication	-
Modalités de communication auprès des salariés	affichage

Objectifs de progression et mesures de correction

Objectif Indicateur écart de rémunération

obtenir 10 points de plus en attirant plus de profils féminins pour favoriser la diversité au sein de l'entreprise et contrôler les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes occupant le même poste avec le même niveau d'ancienneté.

Objectif Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

Obtenir 5 points de plus par la formation de groupe de travail pour sensibiliser les managers et les aider à repérer tout écart d'augmentation.

Objectif Indicateur retour de congé maternité

-

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

Obtenir 5 points de plus. Inciter le personnel féminin à prendre part activement aux instances politiques de l'entreprise. Compte tenu du secteur d'activité où la proportion d'homme est plus élevée, la société entend augmenter le nombre de femmes occupant des postes à responsabilité.

Date de publication des objectifs de progression

01/03/2023

Date de publication des mesures de correction

01/03/2023

Modalités de communication auprès des salariés

par affichage, BDES et intranet