

Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2024 au titre des données 2023

Informations déclarant

Nom Prénom Russier Océane
Adresse mail hr-fr@dental-monitoring.com

Informations entreprise/UES

Structure Entreprise
Tranche effectifs De 50 à 250 inclus
Raison sociale DENTAL MONITORING
Siren 824001259
Code NAF 33.20C - Conception d'ensemble et assemblage sur site industriel d'équipements de contrôle des processus industriels
Adresse 75 RUE DE TOCQUEVILLE 75017 PARIS 17

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés 2023
Date de fin de la période de référence 31/12/2023
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs 205

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en % 1.4
Population envers laquelle l'écart est favorable Hommes
Nombre de points obtenus 38

Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2024 au titre des données 2023

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

Résultat final en %	8.7
Résultat final en nombre équivalent de salariés	7.9
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	15
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	35
Nombre de points obtenus à l'indicateur	35

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

Résultat final en %	80
Nombre de points obtenus	0

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	5
Sexe des salariés sur-représentés	Égalité
Nombre de points obtenus	10

Niveau de résultat global

Total de points obtenus	83
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	83

Publication des résultats obtenus

Date de publication	01/03/2024
Site Internet de publication	https://dentalmonitoring.com/fr/carrieres/

Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2024 au titre des données 2023

Objectifs de progression

Objectif Indicateur écart de rémunération

À définir

Objectif Indicateur retour de congé maternité

À définir

Date de publication des objectifs

À définir

Engagement unilatéral de l'employeur

Objectifs de progression égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Préambule :

Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Index de l'égalité professionnelle permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Ainsi, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Egalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points. Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

L'index obtenu au titre de l'année 2023 pour Dental Monitoring est de **83/100** :

Indicateurs	Résultat obtenu
Écarts de rémunération	38/40
Écarts d'augmentations individuelles	35/35
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	0/15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10

Dental Monitoring est donc tenu de définir des objectifs de progression pour les indicateurs liés:

- aux écarts de rémunération (38/40)
- au pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (0/15).





Objectif de progression global

84 points en 2025, au titre de 2024 ;

85 points en 2026, au titre de 2025.

Objectif 1 : Indicateur relatif aux écarts de rémunération

Présentation de l'indicateur :

Cet indicateur est calculé par catégories socioprofessionnelles et par tranche d'âge.

Un groupe correspond à une catégorie socioprofessionnelle associée à une tranche d'âge.

Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte.

Objectif :

Se rapprocher plus étroitement des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des Hommes.

Objectif 2 : Indicateur relatif au pourcentage de salariées augmentées au retour de leur congé maternité

Présentation de l'indicateur :

Cet indicateur concerne les salariées revenues de congé maternité au cours de la période annuelle de référence. Parmi ces salariées, seules sont prises en compte, pour le calcul de l'indicateur, celles ayant eu un congé maternité durant lequel des augmentations salariales (générales ou individuelles) ont été attribuées.

Objectif :

L'entreprise s'engage à ce que les salariées de retour de congé de parentalité ne subissent aucun désavantage dû à leur absence pour congé de parentalité en matière d'évolution salariale par rapport aux autres salarié(e)s.

L'entreprise va également veiller à ce que les salariées concernées aient bien un entretien professionnel de retour de congé maternité afin de d'échanger et faire le point sur leur souhait d'évolution et les perspectives professionnelles.





Publicité de l'engagement unilatéral de l'employeur et des objectifs fixés

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs. Après dépôt du présent document auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85/100.

Durée Le présent dispositif est mis en place pour une durée indéterminée.

Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera supérieure à 85 points. Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

Fait à Paris le 1er mars 2024

DocuSigned by:
Philippe Salah
69FF0646241940E...
Philippe Salah
Directeur Général

