

Indicateur 1 : Ecart de rémunération.

Un écart de rémunération de 4% est constaté en faveur des hommes (note 36/40).

MFPA poursuit son engagement à donner aux hommes et aux femmes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, conditions salariales, quel qu'en soit le niveau de responsabilités.

L'équité appliquée lors des recrutements ou attribution des promotions reste inchangée.

Néanmoins, avec l'objectif de réduire l'écart constaté en 2021 (au minimum à 3%), MFPA fera un rappel de l'accord d'entreprise de 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à toutes les personnes intervenantes lors des recrutements ou attribution de promotions. Ce rappel aura pour but de pérenniser les actions concrètes liées au recrutement, la promotion professionnelle et la rémunération déjà en place dans l'entreprise.

Indicateur 3 : Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité.

66.7% des salariées ont obtenu une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (note 0/15).

Si une seule salariée concernée n'a pas perçu d'augmentation à son retour de congé maternité, la note de 0 est attribuée (cas de démission durant le congé maternité pour MFPA).

Là encore MFPA poursuivra son contrôle RH lors de la reprise des salariées en congé maternité et veillera à ce qu'elles perçoivent une revalorisation sur la base de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et du même type d'emploi (à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise).