

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a introduit l'obligation pour les entreprises de **publier un index** qui regroupe **5 critères d'égalité professionnelle** pour mesurer et réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

Le score d'AMELIA / REGOURD AVIATION pour 2024 s'élève à **89 points sur 100**. Ce score, très nettement supérieur au seuil de 75 points requis par la loi et sensiblement plus élevé que le score moyen des entreprises en France, reflète les valeurs de la compagnie et l'engagement de ses équipes pour porter le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



	2024
1- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes [40 pts]	36 points
2- Ecart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes [20 pts]	20 points
3- Ecart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes [15 pts]	15 points
4- Augmentation au retour de congés maternité [15 pts]	[non calculable]
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations [10 pts]	5 points
	76 points / 85
Note globale	89 points / 100

«

La diversité est l'une des valeurs essentielles chez AMELIA. Et s'il est bien sûr satisfaisant de constater que notre indice égalité professionnelle dépasse le seuil des 75 points - seuil sous lequel les entreprises sont tenues d'engager des actions visant à corriger l'écart excessif de rémunération femmes/hommes -, nous voulons continuer à progresser vers plus d'égalité et de diversité. C'est pour cette raison que nous venons de signer avec les organisations syndicales un accord sur l'égalité professionnelle pour la période 2025-2028.

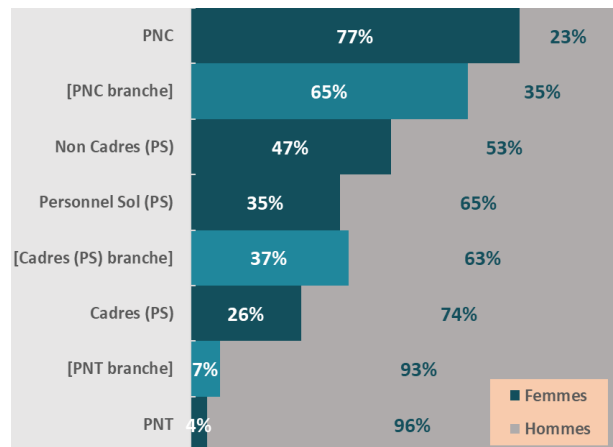
La politique de rémunération d'AMELIA s'est toujours inscrite dans cette exigence égalitaire entre le traitement des femmes et des hommes. Pour en assurer la continuité dans un contexte de développement, elle la direction s'est engagée dans l'accord à mettre en place des mesures de rattrapage salarial pour réduire les écarts de salaires qui peuvent subsister (à poste, ancienneté et compétences comparables).

Par cet accord, au-delà des rémunérations, la direction s'est engagée sur d'autres actions. Des formations e-learning seront par exemple déployées en 2025. L'objectif : 100% de salariés formés. Ces formations visent à lutter contre les stéréotypes de genre - les clichés sexistes persistent ! -, à prévenir les comportements sexistes, le harcèlement et les violences sexuelles au sein de l'entreprise. Ces formations seront également l'occasion de diffuser les noms des référents qui ont été nommés au sein du Groupe pour accompagner les salariés dans leurs démarches.

Chez AMELIA, les femmes sont aussi pilotes, ingénieures, cadre dirigeant, ou exercent bien d'autres métiers encore trop souvent associés aux hommes. La féminisation de ces métiers est un axe fondamental de l'égalité professionnelle. Chez AMELIA, parmi les pilotes, seulement 4% sont des femmes, contre 7% dans le secteur.

La compagnie souhaite favoriser l'accès des femmes à tous les métiers et encourager les jeunes filles à s'engager dans ces voies professionnelles. Il s'agit de contribuer à la promotion des métiers techniques auprès des femmes. Pour ce faire, AMELIA envisage de participer aux actions « Féminisons les métiers de l'aérien » menées depuis plusieurs années à l'occasion du salon du Bourget.

La promotion des métiers féminins au sein d'AMELIA sera accentuée par une plus grande visibilité donnée à notre



personnel féminin des métiers techniques sur notre site internet.

»

Nathalie NELIS — DRH