

Index égalité
Femmes-Hommes

Année de Référence 2023
(Publication 28/02/2024)



Résultats

Partie 1

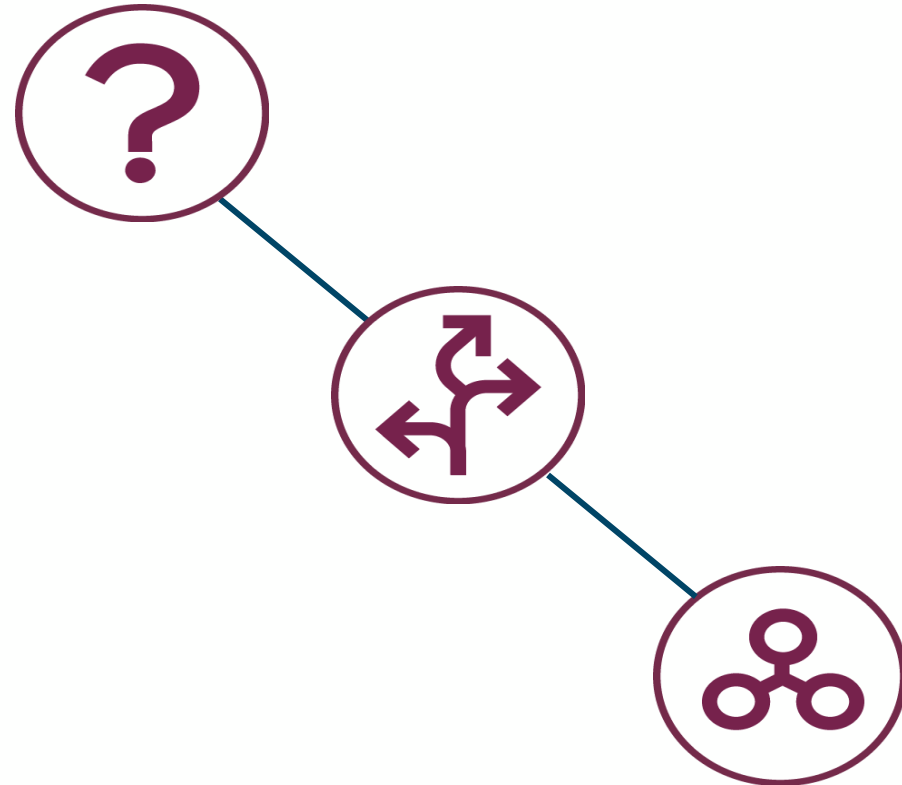
Résultats par items

Partie 2

Note globale

Partie 3

Objectifs de progression





Répartition des écarts de rémunération

CSP	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		Effectifs valide	Écart pondéré
		F	H			F	H		
Tech	<30	33.253	28.875	-15,2%	-10,2%	14	2	0	0,00%
	30-39	35.231	41.584	15,3%	10,3%	51	9	60	1,68%
	40-49	38.698	39.334	1,6%	0,0%	35	8	43	0,00%
	>50	42.352	44.620	5,1%	0,1%	19	1	0	0,00%
Cadres	<30	44.223	49.094	9,9%	4,9%	12	12	24	0,32%
	30-39	56.117	63.410	11,5%	6,5%	51	45	96	1,70%
	40-49	72.905	78.679	7,3%	2,3%	32	50	82	0,52%
	>50	75.520	103.362	26,9%	21,9%	20	42	62	3,71%
Ensemble des salariés				32,7%	35,9%	403		367	7,93%

Conclusion : écart de 7,93 % des rémunérations en faveur des hommes

Par rapport à 2022, l'écart entre les hommes et les femmes « cadres 40-49 ans » et « cadres>50 ans » se réduit ce qui améliore notre score de 4 points (27 pts en 2022 contre 31 pts en 2023)

31/40 points

➤ Répartition des augmentations individuelles

CSP	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)		écart de taux d'augmen- tation	Nombre de Salarié Augmentés		nombre de salariés		effectifs valides	écart pondéré
	F	H		F	H	F	H		
Tech.	43,7%	40,0%	-3,7%	52	8	119	20	139	-1,28%
Cadres	52,2%	49,7%	-2,5%	60	74	115	149	264	-1,64%
ensemble des salariés	47,9%	48,5%	0,7%	194		403		403	-2,92%

Conclusion : Un écart d'augmentation est constaté en faveur des femmes ce qui compense partiellement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Tous les points sont accordés.

20/20 points



Répartition des promotions

CSP	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés Promus		effectifs valides	écart pondéré
	F	H		F	H		
Tech.	6,7%	0,0%	-6,7%	8	0	139	-2,32%
Cadres	7,0%	2,7%	-4,3%	8	4	264	-2,80%
Ensemble des salariés	6,8%	2,4%	-4,5%	20		403	-5,12%

Conclusion : Un écart du nombre de promotion est constaté en faveur des femmes.

Tous les points sont accordés.

15/15 points



Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité

	Total	augmentées	%
Ensemble des salariés	11	11	100%

Il y avait 11 femmes en absences liées à un congé maternité lors du processus de Rémunération Round en mars 2023.

Conclusion : les femmes en congé maternité ont toutes bénéficié d'une augmentation individuelle lors du processus de révision des salaires.

Tous les points sont accordés.

15/15 points



Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

	Femmes	Hommes	Nb de salariés du sexe sous représenté
Ensemble des salariés	0	10	10

Conclusion :

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés
Aucun point n'est accordé

0/10 points



Note globale

31/40 points

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

20/20 points

- Répartition des augmentations individuelles

15/15 points

- Répartition des promotions (changement de niveau de classification)

15/15 points

- Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité

0/10 points

- Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

81/100 points



Minimum de 75 points à obtenir

Rappel : Score 2022 : 77/100



Objectifs de progression

Les entreprises ayant obtenu un index compris entre 75 et 84 points doivent transmettre au CSE, via la BDESE, leurs objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, ainsi que les modalités de publication de ces objectifs.

Note actuelle	Plan d'action	Note attendue
31/40 points	Maintenir cet indicateur et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et plus précisément pour les femmes Cadres	31/40 points
0/10 points	Intégrer 2 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	5/10 points
81/100 points		86/100 points

Horizons :
décembre 2026

Minimum de 85 points à obtenir

Merci !