

Index égalité Femmes-Hommes

**Année de Référence 2022
(Publication 28/02/2023)**



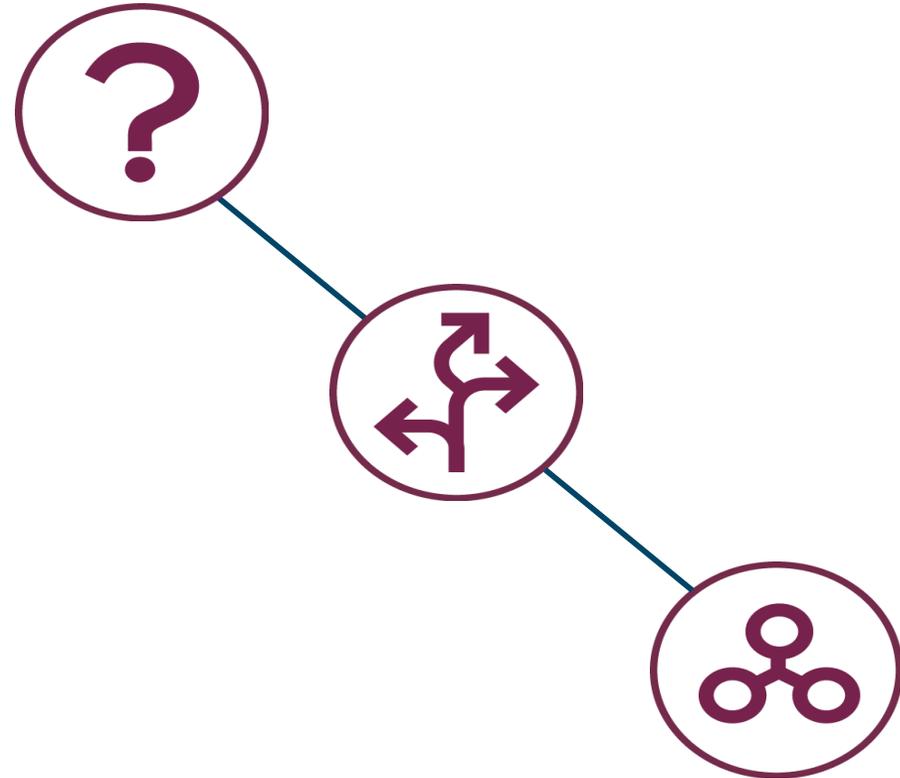
Résultats

Partie 1

Résultats par items

Partie 2

Note globale



➤ 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	31.288	22.100	-41,57%	-36,6%	15	1	0	0,00%
	30-39	33.790	38.866	13,06%	8,1%	59	13	72	1,67%
	40-49	36.166	37.274	2,97%	0,0%	34	7	41	0,00%
	>50	41.461	40.808	-1,60%	0,0%	22	2	0	0,00%
Cadres	<30	48.276	47.600	-1,42%	0,0%	10	14	24	0,00%
	30-39	55.026	62.355	11,75%	6,8%	32	40	72	1,40%
	40-49	68.352	76.882	11,09%	6,1%	34	49	83	1,45%
	>50	69.961	109.571	36,15%	31,2%	18	38	56	5,01%
Ensemble des salariés				34,9%	15,5%	388		348	9,53%

Conclusion : écart de 9,53% des rémunérations en faveur des hommes

Par rapport à 2021, l'écart entre les hommes et les femmes « cadres + de 50 ans » se creuse de 1,24 point.

27/40 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.	63,1%	69,6%	6,5%	82	16	130	23	153	2,56%
Cadres	70,2%	67,4%	-2,8%	66	95	94	141	235	-1,72%
ensemble des salariés	66,1%	67,7%	1,6%	259		388		388	0,84%

Conclusion : Un écart d'augmentation est constaté en faveur des femmes Cadres ce qui compense les écarts sur les femmes « techniciens »

L'écart d'augmentation réduit 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.	7,7%	0,0%	-7,7%	10	0	153	-3,03%
Cadres	9,6%	7,1%	-2,5%	9	10	235	-1,50%
Ensemble des salariés	8,5%	6,1%	-2,4%	29		388	-4,54%

Conclusion : Un léger écart des promotions et constaté en faveur des hommes

15/15 points



Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité

	Total	augmentées	%
Ensemble des salariés	17	17	100%

**Conclusion : La loi sur les augmentations au retour de congé maternité ou pendant le congés maternité a été appliquée à toutes les salariées.
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

27/40 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

77/100 points



Minimum de 75 points à obtenir



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
27/40 points	Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et plus précisément pour les femmes Cadres	30/40 points
0/10 points	Intégrer 2 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	5/10 points
77/100 points		85/100 points

Horizons :
décembre 2026

Minimum de 85 points à obtenir

Merci !