



Le CRSC a obtenu la note de 95/100 en matière d'égalité femmes/hommes pour 2023.

Pour rappel, en 2022 la note obtenue était de 90/100 (en 2021 : 90/100; en 2020 : 89/100)

Cette note illustre notre volonté d'offrir les mêmes chances aux femmes et aux hommes dans tous les domaines d'activité et à tous les niveaux d'emploi.

L'index de l'égalité femmes-hommes fait partie des mesures adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, portée par Muriel Pénicaud, Ministre du travail et Marlène Schiappa, Secrétaire d'État auprès du Premier Ministre, Chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations.

Le CRSC salue cette initiative qui a le mérite de définir une approche commune pour toutes les entreprises au travers d'un Index reposant sur des indicateurs simples et des objectifs clairs.

Les 4 indicateurs officiels composant l'Index Egalité Femmes-Hommes sont les suivants :

- L'écart de rémunération moyen femmes-hommes (noté sur 40 points)
- L'écart dans les augmentations individuelles entre femmes - hommes (35 points)
- Les augmentations au retour de congé maternité (15 points)
- La présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise (10 points)

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier

| | indicateur calculable (1=oui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|--|--------------------------------------|------------------------|----------------|--|--|
| 1- écart de rémunération (en %) | 1 | 0,00 | 40 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés) | 1 | 1,20 | 35 | 35 | 35 |
| 3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 100,00 | 15 | 15 | 15 |
| 4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 3,00 | 5 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 95 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 95 | | 100 |



1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents :

4CSP

Seuil de pertinence associé :

5%

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | tranche d'âge | rémunération | | écart de rémunér | écart après | nombre de salariés | | validité du | effectifs valides | écart pondéré |
|--------------------------------------|-----------------|--------------|--------|------------------|-------------|--------------------|--------|-------------|-------------------|---------------|
| | | femmes | hommes | | | femmes | hommes | | | |
| Ouvriers | Moins de 30 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| Employés | Moins de 30 ans | | | -37,11% | -32,11% | 1 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | | | -3,69% | 0,00% | 6 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | | | -22,77% | -17,77% | 7 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 34 820 | 32 836 | -6,04% | -1,04% | 9 | 3 | 1 | 12 | -0,18% |
| Techniciens et agents de maîtrise | Moins de 30 ans | 35 484 | 34 773 | -2,04% | 0,00% | 16 | 4 | 1 | 20 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 37 209 | 38 185 | 2,56% | 0,00% | 16 | 7 | 1 | 23 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 43 863 | 46 678 | 6,03% | 1,03% | 9 | 6 | 1 | 15 | 0,22% |
| | 50 ans et plus | | | 7,62% | 2,62% | 2 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| Ingénieurs et cadres | Moins de 30 ans | | | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | | | -18,00% | -13,00% | 2 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | | | 16,28% | 11,28% | 6 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | | | 73,45% | 68,45% | 2 | 5 | 0 | 0 | 0,00% |
| ensemble des salariés | | 43 664 | 61 581 | 29,10% | | 112 | | | 70 | 0,04% |

Les salaires moyens ne sont renseignés que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

Indicateur d'écart de rémunération [%] :

0,0

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

Note obtenue sur 40 :

40

2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

| | nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence * | | nombre de salariés | | taux d'augmentation | | écart de taux d'augmentation | écart absolu de taux d'augmentation | écart en nombre équivalent de salariés |
|-----------------------|--|--------|--------------------|--------|---------------------|--------|------------------------------|-------------------------------------|--|
| | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | | | |
| ensemble des salariés | 3 | 0 | 50 | 20 | 6,0% | 0,0% | -6,0% | 6,0% | 1,2 |

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :

6,0

Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.

écart en nombre équivalent de salariés :

1,2

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :

35

note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salarié

35

note obtenue sur 35 :

35

L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

| ensemble des salariés | nombre de salariés de retour de congé maternité | | pourcentage de salariés augmentés |
|-----------------------|---|-------------|-----------------------------------|
| | total | augmentés** | |
| | 1 | 1 | 100,0% |

* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

Indicateur de pourcentage de salarié ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

1

100,0

15

Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés.

Note obtenue sur 15 :

4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

| ensemble des salariés | nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations* | | | nombre de |
|-----------------------|--|--------|----------|-----------|
| | femmes | hommes | ensemble | |
| | 3 | 7 | 10 | 3 |

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

Indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

3

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

Note obtenue sur 10 :

5