

# Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

Information et Consultation du CSE

COLORZ – Réunion du 31 mars

Document RESTREINT

## Préambule

Chaque année au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

Le présent document a pour objet de présenter au CSE les informations relatives au calcul de l'index de l'égalité professionnelle au titre de l'année 2023 (calcul réalisé avec les chiffres de 2022) et plus précisément :

I.	La période de référence considérée pour le calcul des indicateurs ;.....	3
II.	Le nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs sur la période de référence ; 3	
III.	Le résultat de l'index de l'égalité professionnelle ainsi que les résultats de chaque indicateur : 3	
	A. L'écart de rémunération femmes-hommes.....	3
	B. L'écart de répartition des augmentations individuelles .....	5
	C. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité.....	5
	D. La parité parmi les dix plus hautes rémunérations.....	5
IV.	Les modalités de publications des résultats. ....	6

**L'entreprise ayant obtenu un résultat global supérieur à 75 et inférieur 85/100 doit conformément à l'article D1142-6-1 du Code du travail déterminer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquelles la note maximale n'a pas été atteinte.**

En l'absence de plan égalité professionnelle au titre de l'année, ces objectifs de progression sont déterminés par décision de l'employeur, après consultation du comité social et économique. Ce document a pour objet de présenter ces objectifs de progression.

Il sera déposé auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 du Code du travail.

Ces objectifs de progression seront également publiés sur le site internet de l'entreprise et seront consultables jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

- I. La période de référence considérée pour le calcul des indicateurs ;

La période retenue pour le calcul de l'index est la dernière année civile complète précédant la publication au titre de 2023 soit du 01/01/2022 au 31/12/2022.

- II. Le nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs sur la période de référence ;

Le nombre de 63 salariés a été pris en compte pour le calcul de l'index.  
Ces salariés ont tous le statut ingénieurs et cadres.

Cet effectif a été arrêté au dernier jour de la période de référence annuelle considérée.

- III. Le résultat de l'index de l'égalité professionnelle ainsi que les résultats de chaque indicateur :

L'entreprise a obtenu pour 2023 (au titre des 2022) le résultat global de 83/100.

#### A. L'écart de rémunération femmes-hommes

##### Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Date de consultation du CSE	-
Nombre de niveaux ou coefficients	-
Résultat final en %	1.29
Population envers laquelle l'écart est favorable	hommes
Nombre de points obtenus	38

L'entreprise n'a pas obtenu la note maximale de 40 points.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 1.29% au profit des hommes.

Cet écart a deux origines :

- Un écart de rémunération de 3,10% pour les employés de moins de 30 ans au profit des hommes
- Mitigé par un écart de 1,82% pour les ingénieurs et cadres de 30 à 39 ans au profit des femmes

##### Explication écart de 3,10% :

9 femmes et 6 hommes entrent dans la catégorie des employés de moins de 30 ans.  
Sur cette catégorie la moyenne de rémunération des femmes est de 32K€ et celle des hommes de 38K€.  
Sur les 9 femmes, une majorité (7) ont moins d'un an d'ancienneté, alors que seulement 3 hommes sont dans ce cas. A l'inverse, seul un collaborateur (homme) a plus de 5 ans d'ancienneté, avec une rémunération bien plus élevée que la moyenne. La différence

d'ancienneté entre les hommes et les femmes ont un impact sur l'écart des rémunérations. Outre le facteur de l'ancienneté, le type de métiers peut également expliquer cet écart :

Comme nous l'avons vu, 1 profil homme avec plus de 5 ans d'ancienneté sort du lot et est le seul à exercer le métier « Développeur », mieux rémunéré car en plus grande tension sur le marché. De même le profil le mieux payé suivant est un Directeur Artistique qui se trouve être également un homme, et a une rémunération supérieure de part sa position hiérarchique et la responsabilité associée. Ces deux profils augmentent considérablement la moyenne des rémunérations masculines de cette tranche d'âge. En les retirant on passerait d'une moyenne de 38K€ à 34K€. A l'inverse, le métier le moins rémunéré (Assistant Office Manager) est occupé par une femme et celui-ci fait également chuter la moyenne des rémunérations féminines de cette catégorie puisqu'en la retirant nous passerions de moins de 32K€ à plus de 33K€. Cela ajouté aux différences d'ancienneté suffisent à expliquer les écarts.

**Explication écart de 1,82% :**

10 femmes et 9 hommes entrent dans la catégorie des ingénieurs et cadres entre 30 et 39ans. Sur ces catégorie la moyenne de rémunération des femmes est de 51K€ et celle des hommes de 46K€.

L'écart s'explique à lui seul part un profil : la directrice commerciale qui fait partie des plus hautes rémunérations et donc le salaire suffit à faire augmenter considérablement la moyenne de la catégorie des femmes (en ne la comptabilisant pas, la moyenne de rémunération des femmes passerait à 47K€, soit pratiquement identique à celle des hommes).

**Objectif de progression fixé :**

Le principal objectif de progression portera sur les employés de moins de 30 ans, qui expliquent la majorité de l'écart.

Nous avons vu que sur cette catégorie, l'ancienneté et le type de métier expliquait les différences de rémunérations.

Nous fixons comme objectif la réduction de cet écart de 1% l'année prochaine. Ceci pouvant être réalisé naturellement grâce à l'augmentation de l'ancienneté des femmes et donc la réalisation de bilans annuels et d'éventuelles augmentations associées. Également, une vigilance sera observée pour tâcher de recruter, autant que possible, des hommes dans des postes où ils sont moins représentés, notamment en niveau inférieurs des grilles de rémunérations, et des femmes sur les postes les plus élevés et en tension tels que des développeurs si toutefois un nouveau besoin apparaissait et qu'une femme disposait des mêmes compétences que les autres candidats masculins.

## B. L'écart de répartition des augmentations individuelles

### Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

Résultat final en %	15.76
Résultat final en nombre équivalent de salariés	4.70
Population envers laquelle l'écart est favorable	hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	0
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	25
Nombre de points obtenus	25

L'entreprise n'a pas obtenu la note maximale de 35 points.

Ayant un écart en la défaveur des femmes, nous centrerons nos explications sur celles-ci.

Sur les 23 femmes non augmentées :

1. 7 collaboratrices sont arrivées en cours d'année et n'ont donc pas encore eu d'augmentation
2. 6 collaboratrices sont parties en cours d'année et n'ont donc pas eu d'augmentation
3. 2 l'ont été mais n'ont pas été comptabilisées dans nos calculs
4. 7 l'ont été mais hors délais – les bilans ayant été fait en début d'année 2023 et non en 2022
5. 1 n'a pas atteint les objectifs de performance

L'écart entre hommes et femmes s'explique par le fait qu'il y ait eu proportionnellement plus d'arrivées/départs de femmes que d'hommes en 2022 : 36% de femmes arrivées/sorties vs 13% pour les hommes.

Même si l'impact sur l'index est temporairement négatif, cela démontre une volonté de féminiser les effectifs.

#### **Objectif de progression fixé :**

Le principal élément affectant l'index est le nombre de collaboratrice arrivées proportionnellement en cours d'année vs le nombre de collaborateurs.

Nous ne souhaitons pas être moins volontariste en matière de recrutement, et ne souhaitons pas non plus changer les règles pour augmenter les personnes arrivées en cours d'année.

En revanche, nous nous fixons l'objectif de ne pas faire de bilan annuel en année N+1 en décalé et de tous les faire la bonne année.

## C. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

### Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en %	100
Nombre de points obtenus	15

L'entreprise a obtenu la note maximale de 15 points.

## D. La parité parmi les dix plus hautes rémunérations

## Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	3
Sexe des salariés sur-représentés	hommes
Nombre de points obtenus	5

L'entreprise n'a pas obtenu la note maximale de 10 points.

Parmi les 10 plus hautes rémunérations se trouvent 3 femmes et 7 hommes.

Lorsque l'on analyse les profils, nous constatons que :

1. 3 des top rémunérations sont les cofondateurs de l'entreprise . Si on les retirait du classement nous aurions donc 3 femmes et 4 hommes, soit un écart en faveur des femmes.
2. Le plus haut salaire hors fondateurs est une femme, ce qui démontre une non-discrimination en matière de plafond de rémunération.
3. D'une façon générale, on constate que les profils se trouvant dans ce top sont spécifiques et techniques et qu'il semble justifié que la rémunération soit adaptée en conséquence, peu importe qu'ils soient occupés par un homme ou par une femme.
4. 8/10 ont plus de 2 ans d'ancienneté, ce qui n'est pas le cas de la majorité des femmes du groupe (en moyenne elles sont 58% à avoir moins d'un an d'ancienneté (VS 27% pour les hommes), 12% à avoir entre 1 an et 2 ans d'ancienneté (VS 27% pour les hommes), 24% à avoir entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté (VS 27% pour les hommes) et 6% seulement à avoir plus de 5 ans d'ancienneté (VS 20% pour les hommes). Les bilans annuels étant le moment propice aux augmentations, cela influence également le TOP rémunération.

### **Objectif de progression fixé :**


Se rapprocher de la parité en ayant une femme de plus dans le top, à condition bien sûr que cela soit mérité – par exemple deux femmes se trouvent juste en dessous du TOP 10 et ont des postes de Directrice de projet et de Directrice de clientèle. Leur niveau de rémunération étant pratiquement comparable à celui du bas du TOP, elles pourraient y rentrer à condition que cela soit justifié et que cela ne pénalise pas les très bons éléments masculins méritant de s'y trouver déjà.

#### IV. Les modalités de publications des résultats.

Ces résultats ont été publiés sur le site internet de l'entreprise au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2023 et sont consultables en suivant le lien : <https://www.davidson.fr/index-de-legalite-salariale-femmes-hommes>

A Paris, le 31/03/2023

David BIJAOU

DocuSigned by:  
  
 AFFB8FF3EB3D471...