Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

Davidson PACA

Document PUBLIC

DAVIDSON

Les objectifs de progression fixés à la suite des résultats de l'index 2023 (données 2022)

Suite aux résultats de l'index égalité professionnelle pour l'année 2023 (Données 2022) présentés au CSE lors de la réunion du 28/03/2023, l'entreprise ayant obtenu un résultat global supérieur à 75 et inférieur à 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.

Ces objectifs de progression sont déterminés dans le cadre du présent plan d'action. 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.

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

1. L'écart de rémunération femmes-hommes

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 %	6.27
Population envers laquelle l'écart est favorable	hommes
Nombre de points obtenus	33

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 6.27% au profit des hommes.

Objectif de progression fixé : 5%

2. L'écart de répartition des augmentations individuelles

B. L'écart de répartition des augmentations individuelles

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

Résultat final en %	0.78
Résultat final en nombre équivalent de salariés	0.40
Population envers laquelle l'écart est favorable	hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	35
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	35
Nombre de points obtenus	35

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

3. 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.

4. La parité parmi les dix plus hautes rémunérations

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 rémunératons	
Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	0
Sexe des salariés sur-représentés	hommes
Nombre de points obtenus	0

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

Objectif de progression fixé : Se rapprocher de la parité avec au moins trois femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Extrait du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes daté du 30 mai 2023.