

Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

Information et Consultation du CSE

Davidson Networks – Réunion du 28 mars 2023

Document RESTREINT

DAVIDSON

Usage Interne

Préambule

Chaque année au plus tard le 1^{er} 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..... 4
 - 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..... 5

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 67 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 %	1.93
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 1.93% au profit des hommes.

L'écart de 1,9 en la défaveur des femmes provient de nos ingénieurs & cadres de -30ans.

Nous avons 10 femmes et 18 hommes se trouvant dans cette tranche d'âge.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet écart :

1. L'ancienneté chez DAV :
 1. Sur les 10 femmes de moins de 30 ans, 100% ont moins d'un an d'ancienneté VS 72% pour les hommes.
 2. 5 hommes ont donc passé le cap des 1 an et ont donc eu leur bilan annuel, contrairement aux femmes.
2. Le type de métier :
 1. Les métiers ayant obtenu une meilleure rémunération dans cette tranche d'âge sont : ingénieurs d'affaires (61K€ en moyenne) et Consultant senior (55K€ en moyenne).
 2. Or, nous comptabilisons seulement 1 femme IA et 1 femme consultante senior VS 4 hommes IA et 3 hommes Consultants seniors.

Objectif de progression fixé :

Comme nous l'avons vu, une femme consultante est en train de devenir IA et obtiendra donc une meilleure rémunération en 2023.

En outre, les collaboratrices nouvellement arrivées seront augmentées en 2023, auront donc une meilleure rémunération et pourront prétendre rapidement à un grade plus élevé (ex : passer de consultante junior à consultante confirmée).

A côté de ces explications, nous avons remarqué une négociation moins agressive des rémunérations à l'embauche de la part des femmes comparée aux hommes.

Nous nous fixons l'objectif de former tous les managers à accorder une rémunération en accord avec les compétences et l'expérience et non avec une pression potentiellement exercée en cours de négociation.

B. L'écart de répartition des augmentations individuelles

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

Résultat final en %	17.55
Résultat final en nombre équivalent de salariés	3.50
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 15 femmes non augmentées :

1. 3 l'ont été mais hors délais – les bilans ayant été fait en début d'année 2023 et non en 2022.
2. 1 n'a pas été augmentée mais a changé de métier et a un salaire supérieur
3. 10 collaboratrices sont arrivées en cours d'année et n'ont donc pas encore eu d'augmentation
4. 1 collaboratrice est partie en cours d'année, n'a pas eu de bilan annuel et donc d'augmentation

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 : 55% de femmes arrivées/sorties vs 36% pour les hommes.

Même si l'impact sur l'index est temporairement négatif, cela démontre une volonté forte 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. Tous les collaborateurs.trices de ce top sont soit consultant senior soit ingénieur d'affaire. Or comme nous l'avons constaté ce sont des profils dans lesquels les femmes sont pour le moment moins représentées.
2. Les profils ayant le plus d'ancienneté de ce top sont uniquement masculins (3 hommes ont plus de 1 an d'ancienneté vs 0 femmes). Si nous nous concentrons sur les -1 an, nous comptons 3 femmes et 4 hommes, ce qui se rapproche grandement de la parité.
3. Le plus haut salaire est une femme, ce qui démontre une non-discrimination en matière de plafond de 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 :

1. que la collaboratrice nouvellement nommée IA fasse ses preuves et se positionne d'elle-même dans ce classement grâce à son variable
2. ou à ce que des collaboratrice nouvellement arrivée en tant que consultante confirmée mérite de passer consultante senior et ait donc une rémunération qui suive

IV. Les modalités de publications des résultats.

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

