



Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

Davidson Technologies

Document PUBLIC

Les objectifs de progression fixé 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 18 avril 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 84/100.

1. 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 %	0.20
Population envers laquelle l'écart est favorable	hommes
Nombre de points obtenus	39

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 0.20% au profit des hommes.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est très faible et on note une progression depuis 3 ans.

Objectif de progression fixé :

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

Sur cette catégorie, la proportion des profils seniors masculins expliquait les différences de rémunérations.

La réduction de l'écart de rémunération peut 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 femmes aux profils plus seniors.

L'objectif est de tendre vers un écart de rémunération égal à 0.

2. L'écart de répartition des augmentations individuelles



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

Résultat final en %	5.86
Résultat final en nombre équivalent de salariés	4.30
Population envers laquelle l'écart est favorable	hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	15
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.

L'écart entre hommes et femmes s'explique par le fait qu'il y ait eu plus d'arrivées de femmes en cours d'année 2022 (39%, alors qu'en 2021 nous étions à 36,07%), ce qui est un excellent point dans l'objectif de féminiser nos effectifs, cependant ces salariées n'ont donc pas encore effectué d'entretiens annuels qui se fait à date anniversaire qui aura lieu courant 2023.

Objectif de progression fixé :

L'objectif est d'obtenir dès 2023 un écart de taux d'augmentations individuelles maximum de 3% qui nous semble atteignable suite à la féminisation de nos équipes en 2022.

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

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	2
Sexe des salariés sur-représentés	hommes
Nombre de points obtenus	5

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



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.

Objectif de progression fixé :

L'objectif est de tendre vers la parité en 2024. Pour ce faire nous allons poursuivre la promotion et la responsabilisation des consultantes et managers de Davidson Technologies.

En nommant une femme RDD (responsable du développement) en 2022 puis associée en 2023 nous travaillons à l'amélioration de cet indicateur et de la féminisation de l'équipe dirigeante.

Par ailleurs nous allons accentuer le recrutement de profils seniors femmes.

