



Index de l'égalité professionnelle & Mesures de correction

Davidson Transports Terrestres et Aériens

Document PUBLIC

DAVIDSON

Document PUBLIC

Document Restreint - Interne & Partenaire

Les objectifs de progression fixés à la suite des résultats de l'index 2025 (données 2024)

Suite aux résultats de l'index égalité professionnelle pour l'année 2025 (Données 2024) présentés au CSE lors de la réunion 24/03/2025, l'entreprise ayant obtenu un résultat global inférieur à 75 doit conformément à l'article D1142-6 du Code du travail déterminer des mesures de correction pour chacun des indicateurs pour lesquelles la note maximale n'a pas été atteinte.

Ces mesures de correction sont déterminées dans le cadre du présent plan d'action. Ces mesures de corrections seront publiées sur le site internet de l'entreprise, ainsi que sur l'extranet de l'entreprise (Dutler) et seront consultables jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points.

L'entreprise a obtenu pour 2025 (au titre des données de 2024) le résultat global de 64/100.

1. L'écart de rémunération femmes-hommes

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	0.3
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	39

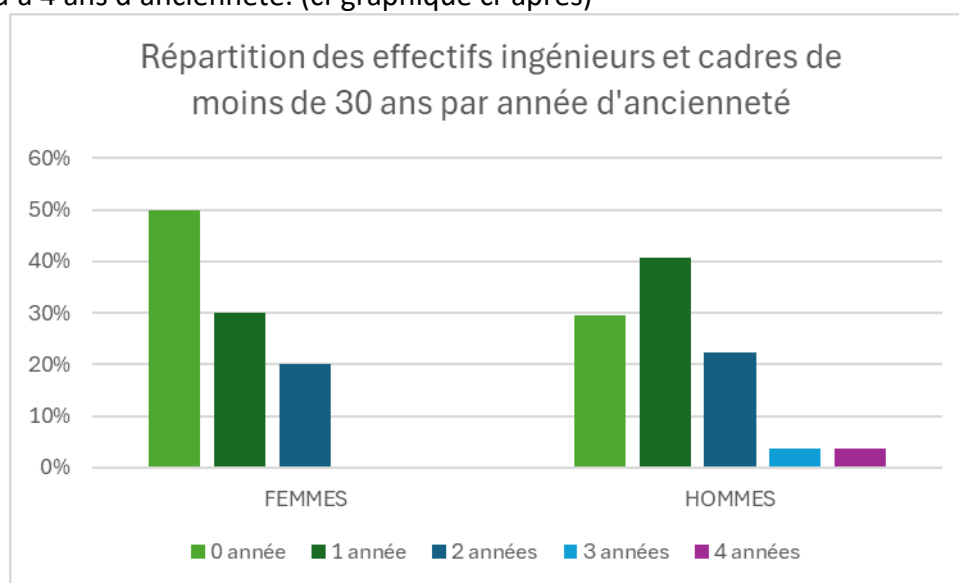
Note maximale de cet indicateur : 40 points. L'entreprise n'a pas obtenu la note maximale

1) Explications et hypothèses de causes

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Rémunération annuelle brute		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de pertinence	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans	-	-			0	0	0	0	0,0%
	30 à 39 ans	-	-			0	0	0	0	0,0%
	40 à 49 ans	-	-			0	0	0	0	0,0%
	50 ans et plus	-	-			0	0	0	0	0,0%
Employés	moins de 30 ans	-	-			0	0	0	0	0,0%
	30 à 39 ans	-	-			0	0	0	0	0,0%
	40 à 49 ans	-	22 445			0	1	0	0	0,0%
	50 ans et plus	-	-			0	0	0	0	0,0%
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	-	-			0	0	0	0	0,0%
	30 à 39 ans	-	-			0	0	0	0	0,0%
	40 à 49 ans	-	-			0	0	0	0	0,0%
	50 ans et plus	-	-			0	0	0	0	0,0%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	41 433	43 877	5,6%	0,6%	10	17	1	27	0,3%
	30 à 39 ans	44 516	45 415	2,0%	0,0%	9	18	1	27	0,0%
	40 à 49 ans	53 432	50 950	-4,9%	0,0%	1	7	0	0	0,0%
	50 ans et plus	-	53 132			0	3	0	0	0,0%
Ensemble des salariés		43 421	45 693	5,0%		20	46		54	0,3%
						66				
Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :		1		Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.						
Résultat final obtenu à l'indicateur en % * :		0,3								
Nombre de points obtenus sur 40 :		39								

L'écart de rémunération donnant lieu à la perte d'1 point provient d'un écart de rémunération en faveur des hommes ingénieurs et cadres de moins de 30 ans. Celui-ci est de 5,6% en faveur des hommes avant application du seuil de tolérance, 0,6% après application du seuil, et 0,3% après pondération.

Cet écart peut s'expliquer en partie par l'ancienneté de cette catégorie où 50% des femmes ont moins d'une année d'ancienneté et où l'ancienneté maximale est de 2 ans. Là où les hommes de cette catégorie sont seulement 30% à avoir moins d'une année d'ancienneté et ont jusqu'à 4 ans d'ancienneté. (cf graphique ci-après)



Mais il convient cependant d'analyser la situation de façon précise et systémique, en se demandant notamment :

- Si femmes et hommes à métier et ancienneté équivalents ont des rémunérations équivalentes, si non creuser pourquoi et appliquer une mesure de correction si aucune raison objective n'est trouvée.
- Pourquoi femmes et hommes n'ont pas la même ancienneté ?
- Les hommes sont-ils surreprésentés dans les recrutements externes pour des postes à responsabilités ?

Cela, en prenant en compte les phénomènes suivants :

- Phénomène du « plancher collant » : Il s'agit du phénomène selon lequel les femmes restent « collées » dans des rôles d'entrée au sein de leur organisation, sans avoir d'aussi grandes possibilités d'avancement que leurs homologues masculins.
- Phénomène du « plafond de verre » : Il s'agit du phénomène selon lequel dans les structures hiérarchiques, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes, incluant très souvent les femmes.
- Phénomène de la « falaise de verre » : Lorsqu'une entreprise est en difficulté, la marge d'erreur étant plus grande, la compétition est alors moins vive. Aussi le sexe sous-représenté dans les postes à responsabilité a davantage de chance de pouvoir évoluer, mais avec des risques professionnels accrus. Sans réflexion sur les conditions d'exercice, compte tenu d'éléments conjoncturels et structurels, le ou la salarié-e peut être mise en situation d'échec.

Hypothèses de causes

Organisation et répartition des activités : mixité	Parcours et rémunération	Conditions de travail	Temps de travail et articulation des temps
Les emplois ne sont pas mixtes. Le processus de recrutement se fonde sur des représentations de métiers et stéréotypes de genre.	Les femmes ne bénéficient pas des mêmes propositions de progression que les hommes (prise de responsabilités, passerelle intermétiers).	Les moyens sont inadaptés pour atteindre les objectifs fixés. La présence de violences sexistes et sexuelles engendre un environnement de travail délétère.	Les postes à haute responsabilité ne permettent pas d'articuler facilement vie personnelle et vie professionnelle. Les informations stratégiques peuvent être données pendant le temps hors travail.

2) Mesures de correction

L'objectif est de réduire les écarts de rémunération par une approche systémique avec :

- Des mesures correctives simples et rapides qui auront un impact immédiat sur les écarts de rémunération ;
- Des actions qui développent une véritable culture d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle et qui auront un impact à moyen ou long terme sur les écarts de rémunération.



Mesures correctives

Organisation et répartition des activités : mixité	Parcours et rémunération	Conditions de travail	Temps de travail et articulation des temps
Avoir une politique de recrutement volontariste envers le sexe sous-représenté : à compétences égales, privilégier les recrutements féminins.	Favoriser l'égalité d'accès aux projets ; Analyser les parcours des dernières années pour voir s'il y a plus de départs féminins – impactant l'ancienneté moyenne et donc la rémunération.	Veiller à l'équité en termes de QVCT (faire en sorte que l'accès à certains postes de travail ne soit pas discriminant envers un sexe ou l'autre...) ; Sensibiliser l'ensemble des salarié(e)s au sexisme ordinaire mais aussi les équipes managériales au harcèlement sexuel en milieu industriel)	Eviter les réunions après 18h Eviter les « Boys Club » en veillant à ce qu'il y ait systématiquement des femmes dans les événements – ou a minima que les conditions soient remplies pour qu'elles se sentent bien d'y participer.

2. L'écart de répartition des augmentations individuelles

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

Résultat final en %	28
Résultat final en nombre équivalent de salariés	5.6
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	-
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	15
Nombre de points obtenus à l'indicateur	15

Note maximale de cet indicateur : 35 points. L'entreprise n'a pas obtenu la note maximale

1) Explications et hypothèses de causes

	Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence*		Nombre de salariés (en effectif physique)		Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmen-tation	Ecart absolu de taux d'augmen-tation	Ecart en nombre équivalent de salariés
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Ensemble des salariés	7	29	20	46	35,00%	63,04%	28,04%	28,04%	5,61

* 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.
Résultat final obtenu à l'indicateur en % * :	28,0	Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.
Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre équivalent de salariés * :	5,6	
Nombre de points obtenus sur le résultat final en %	0	
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre équivalent de salariés	15	
Nombre de points obtenus sur 35 :	15	

Nous observons un écart de taux d’augmentation de 28% en faveur des hommes, puisque 63% des hommes ont été augmenté en 2024, contre 35% des femmes. Remis en nombre équivalent de salariés, cela revient à 5,6 femmes qui auraient dû être augmentées pour atteindre la parité.

Il convient d’analyser la situation de façon précise et systémique, en se demandant notamment :

- Quels peuvent être les freins à l’atteinte des objectifs individuels ?
- Quels sont les critères d’attribution des augmentations ?
- Quels peuvent les biais induits par ces critères ?
- Mais aussi de s’intéresser à l’impact des conditions de travail à travers le concept de l’environnement capacitant et non discriminant.

La notion d’environnement capacitant et non discriminant :

- Un environnement capacitant est un environnement qui permet aux personnes de développer de nouvelles compétences et connaissances, d’élargir leurs possibilités d’action, leur degré de contrôle sur leur tâche et sur la manière dont elles la réalisent, c’est-à-dire leur autonomie » (Falzon, 2005) ;
- Cette approche permet une réflexion sur les contraintes qui pèsent sur les personnes et sur les opportunités dont elles disposent pour agir, en prenant en compte à la fois ce que la personne est capable de faire et les possibilités qui lui sont offertes pour se développer.

Hypothèses de causes générales

Organisation et répartition des activités : mixité	Parcours et rémunération	Conditions de travail	Temps de travail et articulation des temps
Les augmentations individuelles se font à date anniversaire. Or il y a eu plus de recrutement de femmes que	Les femmes et les hommes ne sont pas soutenus de la même manière dans leur parcours de formation.	Les moyens mis à disposition ne sont pas les mêmes (inégalité d'accès aux secteurs géographiques avec clientèle prometteuse).	Certains métiers ne permettent pas d'articuler facilement vie personnelle et vie professionnelle (proximité domicile et articulation des

d'hommes sur l'année N, ce qui fait que moins de femmes ont eu leur bilan annuel et donc leur augmentation individuelle.	Les femmes ne bénéficient pas des mêmes chances de progression que les hommes (prise de responsabilité, projets, passerelles intermétiers)	Les difficultés pour participer aux échanges avec les collectifs, et l'inégalité d'accès à l'information stratégique. L'environnement physique et psychologique (Sexisme : ex les femmes managers sont moins prises au sérieux par les client(e)s que leurs homologues masculins).	temps, télétravail, horaires des réunions)
--	--	---	--

Afin de garantir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'atteindre leurs objectifs il est important de raisonner en termes d'égalité d'accès aux moyens permettant d'atteindre ces objectifs.

Il est également important de raisonner en termes de charge de travail, dans ses trois dimensions :

- La charge prescrite : elle recouvre tout ce qu'il est demandé de faire que ce soit au plan qualitatif ou quantitatif : les objectifs, les prescriptions, les outils et moyens à disposition... ;
- La charge réelle : elle correspond à ce qui est réellement réalisé : les aléas, les ajustements, le travail non prévu, le travail réalisé avec le soutien des collègues... ;
- La charge vécue : plus subjective, elle correspond à la représentation que chacun se fait de sa charge et du sens du travail. Et cela compte !

2) Mesures de correction

L'objectif est de répartir les augmentations individuelles de façon équitable entre les femmes et les hommes avec :

- Des mesures correctives simples et rapides qui auront un impact immédiat ;
- Des actions qui intègrent une véritable culture d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle et qui auront un impact au long terme.

Mesures correctives

Organisation et répartition des activités : mixité	Parcours et rémunération	Conditions de travail	Temps de travail et articulation des temps
--	--------------------------	-----------------------	--



Analyser en détail les parcours, rémunérations et augmentations. Creuser chaque écart pour comprendre s'il est justifié, et si non appliquer des mesures correctives telles qu'un rattrapage de salaire. Avoir une vigilance particulière concernant les augmentation de Bilans Annuels.	Identifier des femmes ayant un fort potentiel pour les former et accélérer leur carrière. Une adéquation entre les compétences et les objectifs définis	Des temps d'échanges réguliers entre manager et collaborateur(trices) pour ajuster les objectifs et les moyens.	Des objectifs adaptés aux situations de travail et hors travail (temps partiel, congé maternité, etc.).
---	---	--	--

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

Motif de non calculabilité

Absence de retours de congé de maternité (ou d'adoption) au cours de la période de référence

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	1
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	0

Note maximale de cet indicateur : 10 points. L'entreprise n'a pas obtenu la note maximale

1) Explications et hypothèses de causes

Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
Femmes	Hommes	Ensemble	
1	9	10	1

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

Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté :

1

Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

Nombre de points obtenus sur 10 :

0

Ayant 1 femme et 9 hommes parmi le top 10 des rémunérations, Davidson TTA a obtenu la note de 0/10 à cet indicateur.

2) Mesures de correction

L'objectif est de répartir les augmentations individuelles de façon équitable entre les femmes et les hommes avec :

- Des mesures correctives simples et rapides qui auront un impact immédiat ;
- Des actions qui intègrent une véritable culture d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle et qui auront un impact au long terme.

Mesures correctives

Organisation et répartition des activités : mixité	Parcours et rémunération	Conditions de travail	Temps de travail et articulation des temps
Rédiger au masculin et au féminin toutes les offres d'emploi afin que les femmes, autant que les hommes puissent se projeter au sein des métiers dits techniques.	Réajuster les salaires des femmes occupant des postes à haute responsabilité en réalisant une analyse détaillée des salaires des femmes et des hommes à ces postes-là, puis faire une régulation si besoin.	Analyser la pénibilité des postes de travail, notamment en effectuant une sensibilisation sur le sexisme ordinaire à tous les managers.	Développer le télétravail régulier et occasionnel à domicile, en tiers-lieux, et sur site distant pour faciliter la prise de responsabilité sur certains postes



Extrait du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes daté du 13 octobre 2025.

