



# Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

**Davidson Digital Est**

Document PUBLIC

**DAVIDSON**

---

Document PUBLIC



# Les objectifs de progression fixés à la suite des résultats de l'index 2024 (données 2023)

Suite aux résultats de l'index égalité professionnelle pour l'année 2024 (Données 2023) présentés au CSE lors de la réunion du 11/04/2024, 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 2024 (au titre des 2023) le résultat global de 80/100.

## 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
Population envers laquelle l'écart est favorable	Égalité
Nombre de points obtenus	40

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

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

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

---

Résultat final en %	15.1
Résultat final en nombre équivalent de salariés	2.7
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
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 à l'indicateur	25

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

La très grande majorité des salariés de Davidson Digital EST occupe le poste de consultant. Les consultants sont augmentés chaque année à leur date d'anniversaire d'entrée à l'occasion de leurs bilans annuels. Une réunion mensuelle a été mise en place en 2022 au cours de laquelle la direction et



le service RH analysent les augmentations préconisées par les managers pour s'assurer d'une cohérence salariale globale.

14 femmes sur 18 ont été augmentées en 2023. Sur ces 18 femmes, une seule femme est entrée dans les effectifs au cours du premier semestre 2023. Selon la politique salariale de Davidson, sa première augmentation salariale interviendra à leur date d'anniversaire d'entrée c'est-à-dire au cours du premier semestre de l'année 2024.

82% (soit 14 femmes sur 17) des salariées femmes avec au moins 1 an d'ancienneté au 31/12/2023 ont été augmentées au cours de l'année 2023.

84 hommes sur 134 (soit 84 hommes sur 105) ont été augmentés en 2023. Sur ces 134 hommes, 29 sont entrés dans les effectifs au cours du premier semestre de l'année 2023. Selon la politique salariale de Davidson, leur première augmentation salariale interviendra à leur date d'anniversaire d'entrée c'est-à-dire au cours du premier semestre de l'année 2024.

80% des salariés hommes avec au moins 1 an d'ancienneté au 31/12/2023 ont été augmentés au cours de l'année 2023.

Etant donné que le calcul de cet indicateur prend en compte les salariés dès 6 mois d'ancienneté (et non avec un an d'ancienneté comme le veut la politique salariale mise en place par Davidson), les écarts de taux d'augmentation entre les hommes et les femmes ne témoignent pas d'une inégalité. Cette différence s'explique par un nombre plus important d'embauches de salariés hommes que de salariées femmes. En effet, le nombre d'hommes embauchés au cours du premier semestre 2023 est largement supérieur au nombre de femmes embauchées (29 hommes contre 1 femme).

**Objectif de progression fixé** : L'objectif est d'obtenir dès 2023 est un écart de taux d'augmentations individuelles maximum de 5%.

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

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 Digital EST.

On retrouve dans ce top 10 une majorité d'ingénieurs d'affaires ou de managers. L'ensemble des fonctions managériales qui représente les plus hauts salaires du périmètre de l'EST est désormais salarié de Davidson Digital EST (anciennement les équipes managériales de ce périmètre étaient salariés de l'entité Davidson EST et Davidson Digital EST). Cela devrait se traduire par une représentation beaucoup plus importante des femmes parmi les dix salariés ayant perçus les rémunérations les plus élevées en 2024.

*Extrait du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes présenté le 15 octobre 2024 au CSE.*

