



Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

Davidson Digital Est

Document PUBLIC

DAVIDSON

Document PUBLIC



Les objectifs de progression fixé à la suite des résultats de l'index 2023 (données 2022) sont les suivants :

Suite aux résultats de l'index égalité professionnelle pour l'année 2023 (Données 2022) présentés au CSE lors de la réunion du 4 mai 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 81/100.

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 %	0.98
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 0.98% au profit des hommes.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est très faible.

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 %	13.70
Résultat final en nombre équivalent de salariés	2.30
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.

Le premier salarié de sexe féminin a été embauché à la date du 01/03/2021. Au cours de l'année 2021, Davidson Digital EST a embauché 9 femmes. Sur ces 9 femmes, deux contrats ont été rompu en période d'essai. Chaque salarié effectue son entretien annuel à sa date d'anniversaire d'entrée. Au cours de l'année 2022, 4 femmes sur 7 ont été augmentées avant le 31/12/2022. Les trois autres salariées n'ayant pas été augmentées ne l'ont pas été pour des raisons de départ de l'entreprise avant leur date d'anniversaire. 100% des femmes qui auraient dû être augmentées à leur date d'anniversaire d'entrée l'ont donc été.

Objectif de progression fixé :

L'objectif est d'obtenir dès 2023 un écart de taux d'augmentations individuelles maximum de 3%.

3. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

Cet indicateur n'a pas été calculé pour l'année 2022 car il n'y a pas eu de retour de congé maternité.

Davidson Digital EST s'engage à augmenter chaque femme à leur retour de congé de maternité.

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 Digital EST.

Extrait du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes daté du 19 octobre 2023.

