



Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

Davidson SI

Document PUBLIC

DAVIDSON

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 17 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 76/100.

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 %	3.29
Population envers laquelle l'écart est favorable	hommes
Nombre de points obtenus	36

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 3.29% au profit des hommes.

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

Objectif de progression fixé :

L'objectif de progression est d'arrivé à une parité, donc 0% d'écart de rémunération pour l'année prochaine. Pour ce faire, nous allons continuer à agir sur le recrutement et la formation avec une vigilance chez les profils de plus de 30 ans.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est assez faible, et nous notons une progression en faveur de l'égalité depuis 3 ans.

Les écarts dans la première tranche d'âge (Moins de 30 ans) est encore plus faible et nous notons que les écarts se creusent pour les tranches d'âges supérieur.

Or, pour la tranche de 40 à 49 ans, où l'on observe initialement un écart en faveur des hommes (Femme : 63715 ; Homme : 69852), nous remarquons que si l'on retire le salaire d'un homme



faisant partie de l'équipe dirigeante, nous arrivons à un écart en faveur des femmes (Femme : 63 715 ; Homme : 59 831), montrant la volonté de hisser les femmes au même rang que les hommes. »

[Pour les données relatives à l'index, les salaires ont été reconstitués, la moyenne des salaires a également été réalisée sur l'année 2022].

2. L'écart de répartition des augmentations individuelles

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

Résultat final en %	27.74
Résultat final en nombre équivalent de salariés	13.90
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	0
Nombre de points obtenus	35

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

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 %	50
Nombre de points obtenus	0

L'entreprise n'a pas obtenu la note maximale de 15 points.

Nous avons procédé à l'examen de la situation de chaque salariée concernée.

Il apparaît ainsi que quatre de nos collaboratrices étaient concernées par cet indicateur.

Sur les quatre salariées concernées par l'indicateur, deux d'entre elles ont été augmentées au cours de l'année considérée.

Concernant les deux autres collaboratrices qui sont rentrées de congés maternité durant l'année 2022, ces dernières n'ont effectivement pas bénéficié d'augmentations au cours de l'année considérée.

Toutefois, ces dernières ont toutes deux bénéficié d'une augmentation avec rétroactivité pour l'année 2022 en début d'année 2023.

Objectif de progression fixé :

Nous veillerons également à ce que les augmentations soient réalisées dans l'année du retour de congé maternité pour les salariées concernées afin d'être en conformité avec les dispositions de l'article L1225-6 du code du travail et afin d'obtenir l'année prochaine la note de 15/15 sur cet indicateur.

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	3
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. De plus, nous observons que les 12^e, 14^e et 15^e personnes les mieux rémunérées sont également des femmes, ce qui montre une volonté de hisser des femmes vers le haut.

Objectif de progression fixé :

L'objectif de tendre vers la parité en 2024. Pour ce faire nous allons poursuivre la promotion et la responsabilisation des consultantes et managers de Davidson SI. Par ailleurs nous allons accentuer le recrutement de profils seniors femmes.

