

Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

COLORZ

Document RESTREINT

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 27/03/2025, l'entreprise ayant obtenu un résultat global supérieur à 75 et inférieur à 85/100 doit conformément à l'article D. 1142-6-1 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 2025 (au titre des 2024) le résultat global de **81/100**.

1. L'écart de rémunération femmes-hommes

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	5.4
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus	34

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

Constat : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 5,4% au profit des femmes.

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

Cet écart a deux origines :

- Un écart de 5,6% pour les ingénieurs et cadres de 30 à 39 ans au profit des femmes
- Mitigé par un écart de rémunération de 0,2% pour les ingénieurs et cadres de moins de 30 ans au profit des hommes

Explication écart de 5,6% :

11 femmes et 13 hommes entrent dans la catégorie des ingénieurs et cadres entre 30 et 39ans. Sur cette catégorie la moyenne de rémunération des femmes est de 59K€ et celle des hommes de 51K€.

L'écart s'explique à lui seul par un profil : la directrice commerciale qui fait partie des plus hautes rémunérations et dont le salaire suffit à faire augmenter considérablement la moyenne de la catégorie des femmes (en ne la comptabilisant pas, la moyenne de rémunération des femmes passerait à 51K€, soit identique à celle des hommes).

Explication écart de 0,2% :

10 femmes et 4 hommes entrent dans la catégorie des employés de moins de 30 ans. Sur cette catégorie la moyenne de rémunération des femmes est de 43K€ et celle des hommes de 45K€. Sur les 10 femmes, une majorité (8) ont entre 2 et 5 ans d'ancienneté, alors qu'aucun homme n'a plus de 2 ans d'ancienneté. Malgré une ancienneté inférieure, 3 des hommes exercent le métier de « développeur », mieux rémunéré car en plus grande tension sur le marché. Le type de métiers explique cet écart.

Objectif de progression fixé :

Le principal objectif de progression porte sur les ingénieurs et cadres de 30 à 39 ans, puisque c'est dans cette catégorie que réside l'écart le plus important (5,6% en faveur des femmes). Nous avons vu que sur cette catégorie, la présence d'un profil hautement stratégique et donc rémunéré en conséquence, la directrice commerciale, suffisait à expliquer l'écart. Nous fixons comme objectif la réduction de cet écart à 3% l'année prochaine. Ceci pouvant être réalisé naturellement grâce à l'augmentation de l'ancienneté des hommes 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 hommes sur les postes les plus élevés et en tension tels que des Project Leaders ou Planner Stratégiques seniors si toutefois un nouveau besoin apparaissait et qu'un homme disposait des mêmes compétences que les autres candidates féminines.

2. L'écart de répartition des augmentations individuelles

Résultat final en %	12.4
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.

Constat : Un écart de 12,4% en la défaveur des hommes est constaté et équivaut à 3,3 salariés hommes non augmentés.

Objectif de progression fixé :

Nous allons analyser chaque augmentation non passée concernant les hommes et procéder à des réajustements si ceux-ci auraient dû percevoir une augmentation. Nous serons aussi vigilants à ne pas faire de bilan annuel en année N+1 en décalé et de tous les faire la bonne année.

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

Motif de non calculabilité

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

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

4. La parité parmi les dix plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	4
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	10

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

Constat : 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.

Extrait du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes daté du 16 juillet 2025.