



# Index de l'égalité professionnelle & Objectifs de progression

**Davidson MIPY**

Document PUBLIC

**DAVIDSON**



# 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 25/03/2024, 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 84/100.

## 1. L'écart de rémunération femmes-hommes

### Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	8.8
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus	29

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 8.8% au profit des femmes.

**Objectif de progression fixé :** Par rapport à l'année 2022, l'écart du salaire fixe moyen mensuel des femmes a diminué de 8€ (11€ en 2022 contre 3€ en 2023). Cependant, l'écart de la moyenne des primes versées s'est creusé au profit des femmes (1 425€ en 2022 contre 2 167€ en 2023). L'objectif est de tendre vers un écart de rémunération égal à 5%.

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

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

Résultat final en %	1.3
Résultat final en nombre équivalent de salariés	0.5
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	35
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	35
Nombre de points obtenus à l'indicateur	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 %	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	2
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	5

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

**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 MIPY. Nous allons accentuer le recrutement de profils seniors femmes.

*Extrait du Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes daté du 27 mai 2024.*

