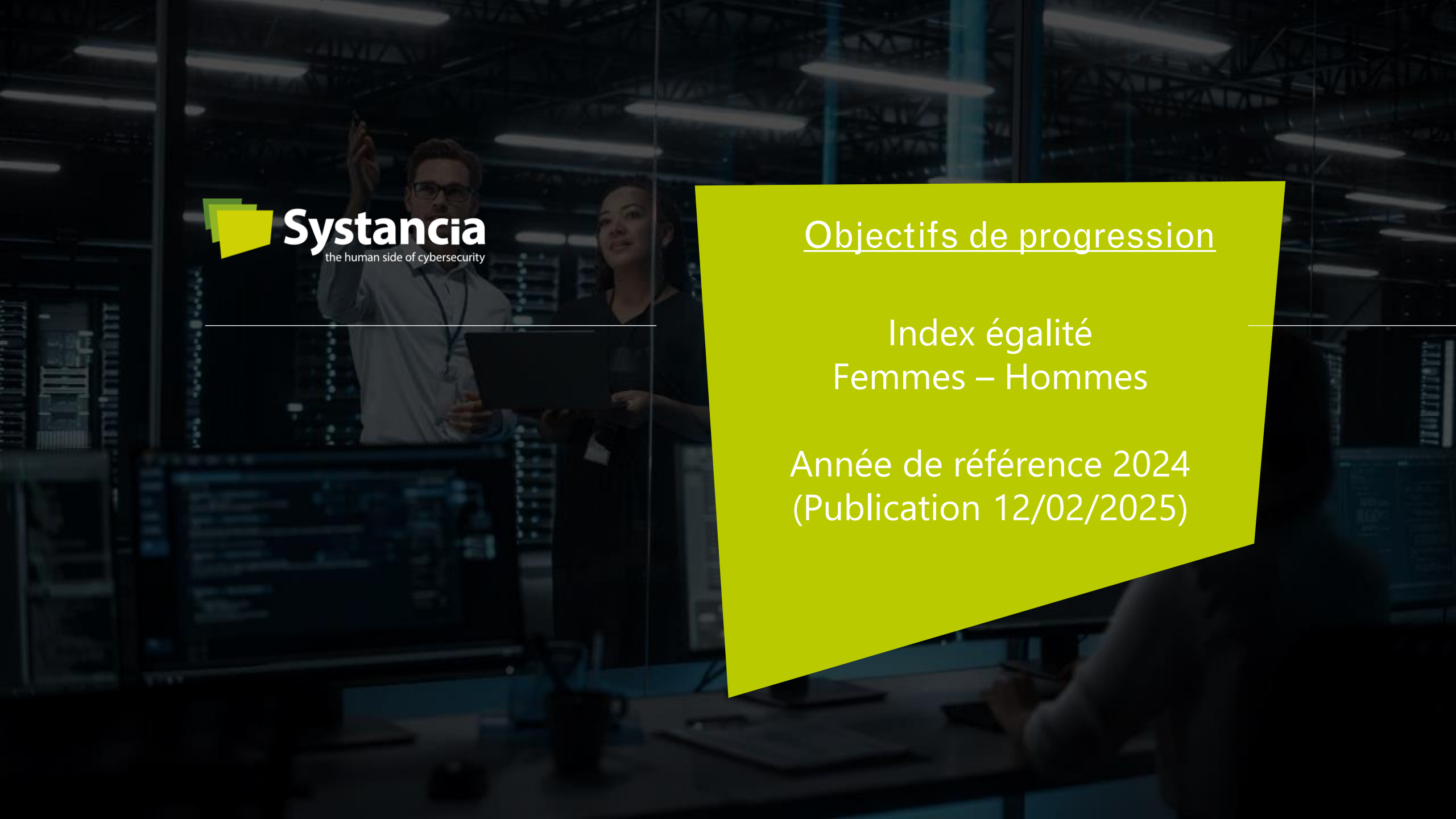

Systancia
the human side of cybersecurity

Objectifs de progression

Index égalité
Femmes – Hommes

Année de référence 2024
(Publication 12/02/2025)

Partie 1

Contexte legal et analyse

Partie 2

Nos objectifs de progression

Partie 3

Conclusion

Contexte légal

Depuis le septembre 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 indicateurs et évolue à compter de 2022 :

- En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises ont jusqu'au 1 er septembre N pour fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.
- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre N pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE sous peine de pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

Notre analyse

Au titre de l'année 2024, notre index s'élève à 83 sur 100. Nous devons donc définir des objectifs de progression sur les critères 1, 2 et 4 pour atteindre à minima la note de 85 sur 100.

Critère 1	38/40 points	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes
Critère 2	25/35 points	Répartition des augmentations individuelles
Critère 3	15/15	Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité
Critère 4	5/10	Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Objectif – Critère 1 – Répartition des écarts de rémunération

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de pertinence	Ecart pondéré	Evolution de la rémunération sur 3 ans				
											Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de pertinence	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes				Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans			0	0					0,0%					0,0%
	30 à 39 ans			0	0					0,0%					0,0%
	40 à 49 ans			0	0					0,0%					0,0%
	50 ans et plus			0	0					0,0%					0,0%
Employés	moins de 30 ans	1	0	0	0	22 575	0			0,0%					0,0%
	30 à 39 ans			0	0					0,0%					0,0%
	40 à 49 ans			0	0					0,0%					0,0%
	50 ans et plus			0	0					0,0%					0,0%
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	1	3	0	0	25 130	23 929	-5,0%	0,0%	0,0%					0,0%
	30 à 39 ans	2	7	0	0	26 327	26 953	2,3%	0,0%	0,0%					0,0%
	40 à 49 ans	1	4	0	0	26 538	30 218	12,2%	7,2%	0,0%					0,0%
	50 ans et plus			0	0					0,0%					0,0%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	2	16	0	0	32 607	34 368	5,1%	0,1%	0,0%					0,0%
	30 à 39 ans	9	23	1	32	41 915	43 705	4,1%	0,0%	0,0%	42 200	43 705	3,4%	0,0%	0,0%
	40 à 49 ans	6	15	1	21	52 001	47 578	-9,3%	-4,3%	-1,7%	52 001	49 000	-6,1%	-1,1%	-0,4%
	50 ans et plus	1	6	0	0	67 468	91 415	26,2%	21,2%	0,0%					0,0%
Ensemble des salariés		**23**	**74**		**53**	**41 253**	**43 224**	**4,6%**		**-1,7%**	**14 483**	**-7 767**			**-0,4%**
		97							Note	38/40				Note	39/40

Objectif de progression : faire évoluer la rémunération des hommes de 2,98 % en 3 ans

Objectif – Critère 2 – Répartition des augmentations individuelles

	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence considérée		Taux d'augmentations (pourcentage de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmen-tations	Ecart absolu de taux d'augmen-tations	Ecart en nombre équivalent de salariés	Evolution du nombre d'homme augmenté en 3 ans						
										Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence considérée		Taux d'augmentations (pourcentage de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmen-tations	Ecart absolu de taux d'augmen-tations	Ecart en nombre équivalent de salariés
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Ensemble des salariés	23	74	21	54	91,3%	73,0%	-18,3%	**18,3%**	**4,2**	21	61	91,3%	82,4%	-8,9%	**8,9%**	**2,0**
								note	**25/35**						**note**	**35/35**

Objectif de progression : Augmenter 7 hommes individuellement en 3 ans

Objectif – Critère 4 – Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
Femmes	Hommes	Ensemble	
3	7	10	**3**

Note 2024 : 5/10

Objectif de progression : D'après le barème, il suffirait d'avoir 1 femme de plus, soit 4 femmes parmi les 10 pour obtenir une note de 10/10.
Recruter ou faire évoluer la rémunération d'une femme parmi les 10 plus hautes rémunération en 3 ans.

Conclusion

Notre index égalité femmes-hommes devrait atteindre une note comprise entre 94 de 99 sur 100 à horizon 2027.

Critère 1	39/40 points	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes
Critère 2	35/35 points	Répartition des augmentations individuelles
Critère 3	15/15	Nombre de femmes augmentées au retour de congé maternité
Critère 4	10/10	Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Le critère 4 reste un challenge en raison du peu de femmes présentes dans l'entreprise en raison de son secteur d'activité.