

## Mesures correctives envisagées concernant l'index égalité Hommes/Femmes 2023

### Préambule

Depuis janvier 2020, chaque entreprise de plus de 50 salariés a l'obligation de calculer son index de l'égalité professionnelle, c'est-à-dire de mesurer les écarts de rémunération et de publier les résultats auprès de l'administration et de ses salariés. Les résultats de ces indicateurs sont présentés aux membres du CSE au plus tard le 1er mars de l'année N (pour une année civile de référence du 01/01 au 31/12 de l'année N-1).

L'entreprise doit mesurer les écarts sur la base de 4 indicateurs notés, la note globale de 100 indiquant une stricte égalité entre les 2 sexes.

Si l'entreprise obtient un score inférieur à 75, l'entreprise a 3 ans pour mettre en place des mesures correctives visant à réduire ses écarts.

En cas d'index inférieur à 85 points, l'entreprise doit fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Le descriptif des 4 indicateurs est donné ci-dessous :

1. Mesure des écarts de rémunération ; au sein de chaque groupe (répartition par tranche d'âge et par catégories socio-professionnelles), il faut calculer la rémunération moyenne par sexe (en %), (40 points)
2. Mesure des écarts d'augmentation: L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année. (35 points)
3. Augmentation au retour de congé maternité : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité. (15 points)
4. Répartition des sexes dans les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

## I. Résultats de l'année 2023

L'index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, basé sur les chiffres de l'année 2022, qui est publié en mars 2023 pour Centrale Innovation, fait apparaître un résultat final de 64/100.

Voici comment se décompose ce résultat :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération calculé par catégorie socio-professionnelle : 34/40
- Indicateur relatif à l'écart du taux d'augmentations individuelles : 15/35
- Indicateur relatif au pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité : Incalculable
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Soit un total de 54/85, ou 64/100.

## II. Evolution des résultats obtenus depuis 2019

	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Année 2022
Note finale	76/100	92/100	93/100	64/100
Note sur l'écart rémunération	36/40	38/40	39/40	34/40
Note sur le taux augmentation	35/35	35/35	35/35	15/35
Note sur le retour congé maternité	0/15	Incalculable	Incalculable	Incalculable
Note sur les 10 plus hautes rémunérations	5/10	5/10	5/10	5/10
Nombre de femmes / total effectif	25/67	22/72	21/72	22/79

### III. Analyse des variations des résultats

Ce tableau montre que notre score était en constante hausse depuis 3 ans, et que l'année 2022 a été marquée par plusieurs changements.

En effet, le nombre de femmes par rapport au total des salariés reste faible, ce qui explique que les moyennes réalisées sur les groupes peuvent fortement varier. Pour que le calcul dans chaque catégorie pour les écarts de rémunération puisse être réalisé il faut au minimum 3 hommes et 3 femmes dans chaque catégorie (par catégorie socio professionnelle et tranche d'âge). Il y a donc 3 catégories qui n'entrent pas dans le calcul de l'écart des rémunérations, ce qui vient impacter notre score.

De plus, cet écart, en faveur des femmes, peut également s'expliquer par le fait que, dans la catégorie « Ingénieurs et cadres », nous retrouvons à la fois des ingénieurs d'études, des ingénieurs doctorants, ainsi que des ingénieurs de recherche (le salaire étant du plus faible au plus élevé selon les postes énoncés). Ainsi, nous remarquons que parmi les femmes, nous avons recruté en 2022 plus d'ingénieures de recherche ce qui augmente la moyenne, avec un échantillon plus faible que les hommes.

Pour l'écart sur les augmentations, nous retrouvons également cet aspect : 10 femmes ont été augmentées sur 22, contre 8 hommes sur 57. Cela s'explique notamment par les augmentations automatiques liées à notre grille, et également par le faible nombre de femmes dans l'échantillon.

Notre société est rapidement impactée dès lors que nous enregistrons un départ d'une femme, ou un changement de tranche d'âge.

### IV. Mesures correctives 2023 et plan d'action

	Objectifs 2023	Mesures correctives pour y parvenir
Ecart de rémunérations	37/40	Nous disposons d'une grille de salaire pour les CDD et les CDI.  Plusieurs doctorants qui ont été embauchés il y a plus de deux ans n'ont pas eu d'augmentation individuelle, et les nouvelles embauches ont été valorisées sur les nouvelles grilles. Les personnes étant sur les anciens salaires sont essentiellement des hommes, ce qui explique une grosse partie de nos écarts. En 2023, beaucoup d'entre eux vont finir leur thèse, et les nouveaux seront valorisés sur la nouvelle grille.



		<p>La mise en place d'une politique de recrutement Ouverte, Transparente, et basée sur le Mérite (OTM) permet également de pouvoir embaucher sans aucune discrimination, et au salaire correspondant aux compétences.</p> <p>Ces mesures devraient profiter aux hommes qui avaient une rémunération plus faible en 2022.</p> <p>Une simulation pour 2023, réalisée sur la base des effectifs connus en 2022, nous permet d'obtenir la note de 34/40. Nous pensons donc qu'avec les embauches réalisées en cours d'année, nous pourrions augmenter de 3 points.</p>
Taux augmentation	35/35	<p>Les hausses individuelles de rémunération sont faites au fil de l'année. Elles sont déjà connues en partie car nous nous reportons à notre grille de salaire des CDI qui permet, avec l'ancienneté, d'augmenter les salaires.</p> <p>Il est également possible que d'autres augmentations interviennent, si un salarié passe un diplôme et qu'il change de fonctions par exemple, ou encore si la fiche de poste évolue.</p> <p>Une simulation réalisée sur la base des effectifs 2022 et en tenant compte des augmentations individuelles connues à ce jour, le score serait de 35/35, comme les autres années. La Direction sera particulièrement attentive aux autres augmentations individuelles durant l'année en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en proportion de leur représentation dans la population globale sans toutefois reléguer au second plan les critères d'attribution énoncés ci-avant.</p>
Les 10 plus hautes rémunérations	5/10	<p>Compte tenu des départs prévus cette année, il y aurait au minimum 3 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations, voir 4. Pour être plus sécuritaire, nous préférons nous baser sur le score à 5/10 même s'il est probable que nous atteignons 10/10.</p>
Objectif note finale sur 100	90/100	

## **CENTRALE INNOVATION : SA à directoire et Conseil de Surveillance au capital de 400 000 euros**

Filiale des écoles Centrale de Lyon, Nantes et Centrale Méditerranée.

Siège Social : 64 Chemin des Mouilles – Centre Scientifique Auguste Moiroux – 69134 Ecully Cedex – tél. 04.78.33.91.50

Etablissement de Nantes : 1, Rue de la noë – CS 62125 – 44321 Nantes Cedex 3 – tél. 02.40.37.16.52

[www.centrale-innovation.fr](http://www.centrale-innovation.fr)

RCS LYON B 389 743 469 – SIRET 389 743 469 00022 – NAF 7112 B – Agrément Crédit Impôt Recherche – TVA INTRACOM. : FR82 389 743 469