

Rapport annuel 2022 sur l'égalité  
professionnelle entre les femmes et les  
hommes dans les Industries chimiques

Comité diversité du 30 novembre 2022

FRANCE  
CHIMIE

# Introduction

## Cadre

**Accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans les industries chimiques du 12 juin 2008**

**Accord relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

## Objectif

**Réaliser un état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans les industries chimiques et suivi de son évolution**

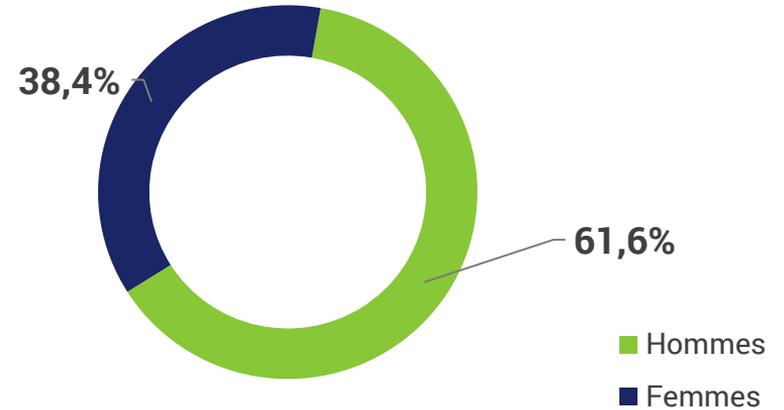
## Source des données pour 2022

**Rapport de branche 2022 sur l'emploi, les rémunérations et la formation**

# I. Situation de la branche en matière d'emploi

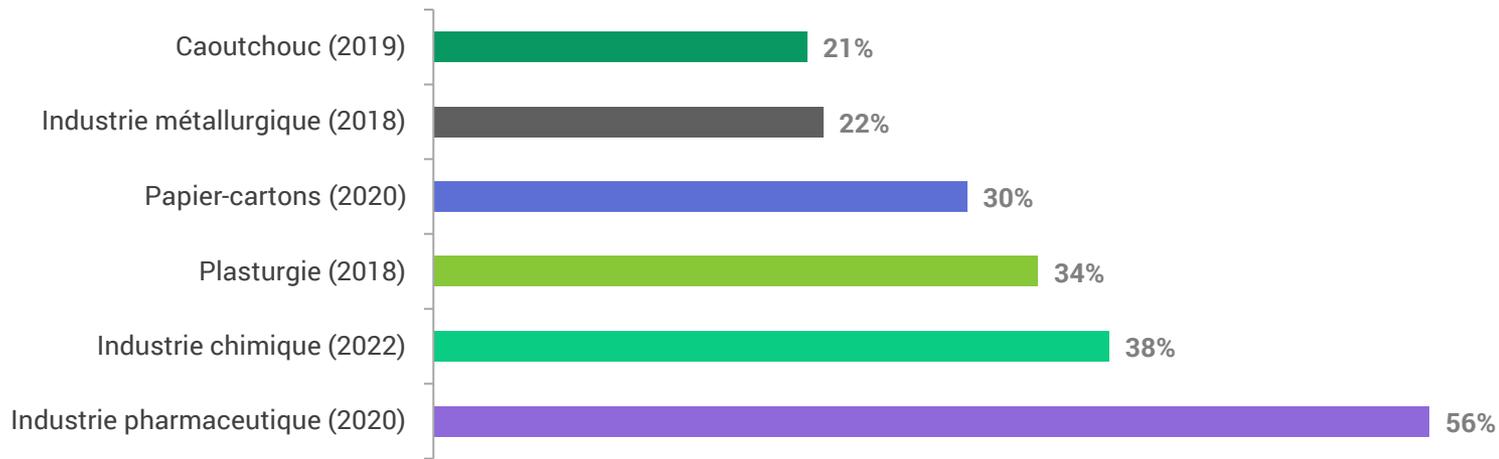
# Situation de la branche en matière d'emploi

## Répartition des effectifs selon le sexe en 2022



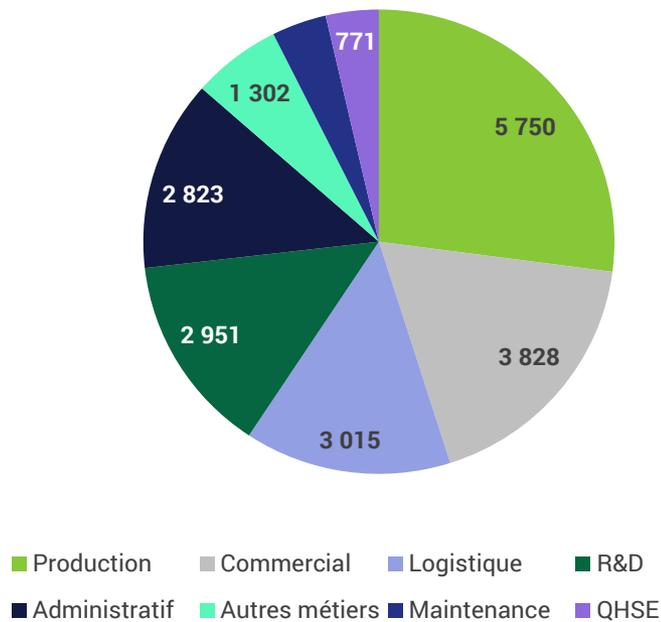
Le taux de féminisation était de 40% en 2021.

## Taux de féminisation au sein des autres branches industrielles

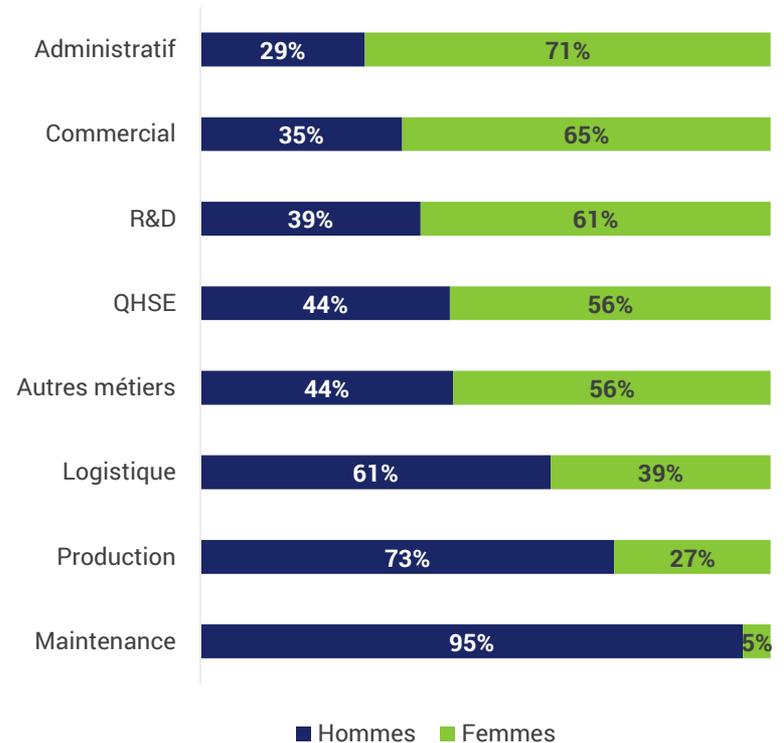


# Situation de la branche en matière d'emploi

Répartition par famille métiers des recrutements entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 mai 2022



Répartition par sexe des recrutements par famille métier entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 mai 2022



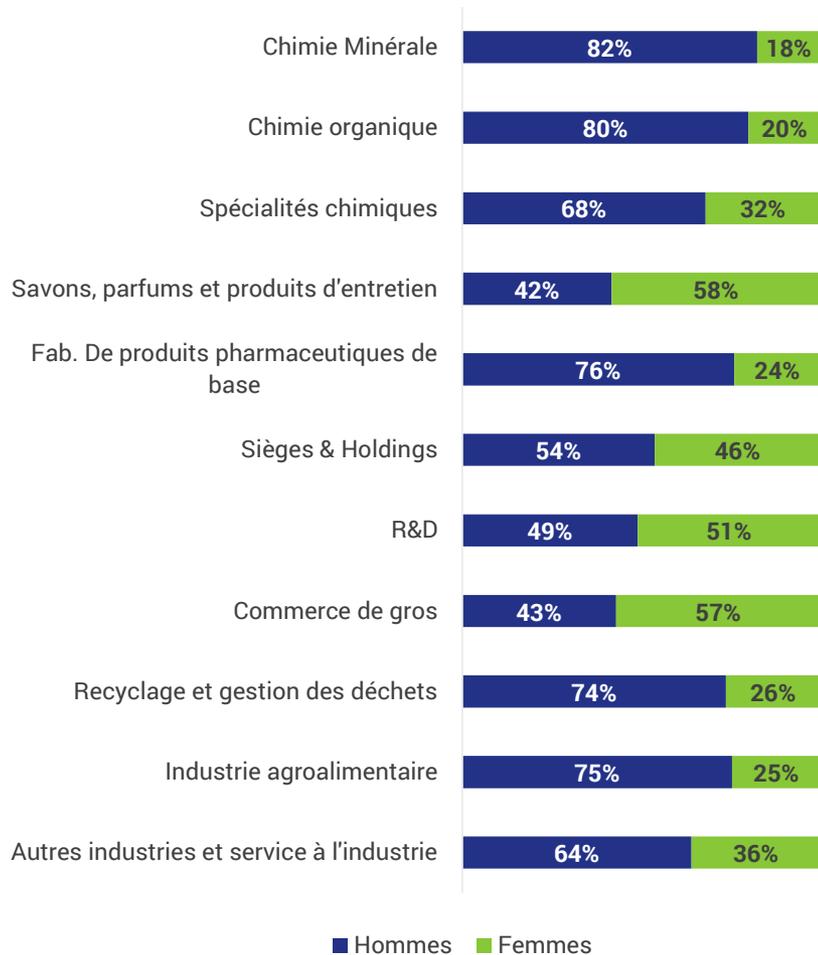
# Situation de la branche en matière d'emploi

## Taux de féminisation par métier

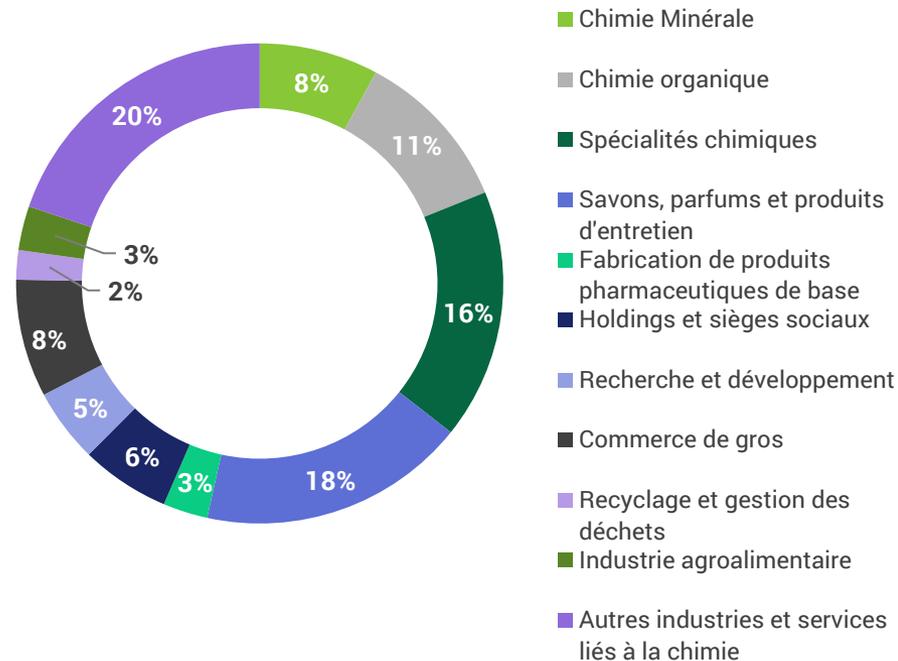
PRODUCTION	MAINTENANCE	LOGISTIQUE	R&D	QUALITÉ	COMMERCIAL	ADMINISTRATIF	AUTRES MÉTIERS
Ouvriers de production non qualifiés 24%	Agents de maît. et techn. de maintenance 3%	Ouvriers de la logistique 33%	Techniciens qualifiés de laboratoire 49%	Technicien de contrôle qualité 63%	Techniciens commerciaux 73%	Techniciens des services adm., compt. et fin. 77%	Autres métiers de niveau employé 62%
Opérateurs et ouvriers qualifiés 11%	Ingénieurs et cadres de la maintenance 4%	Techniciens de la logistique 47%	Techniciens de R&D et méthodes 56%	Techniciens HSE 24%	Cadres commerciaux 39%	Cadres des services adm., compt. et fin. 57%	Autres techniciens 34%
Pilotes d'installation 19%		Ingénieurs et cadres de la logistique 44%	Ingénieurs et cadres d'études en R&D 49%	Ingénieurs et cadres HSE 46%	Cadres du marketing 68%		Autres métiers de niveau tech. 77%
Agents de maîtrise de fabrication 11%					Acheteurs 61%		Autres métiers de niveau cadre 30%
Techniciens de production 22%							
Ingénieurs et cadres de fabrication 33%							

# Situation de la branche en matière d'emploi

## Répartition de la population par sexe et par secteur d'activité en 2022

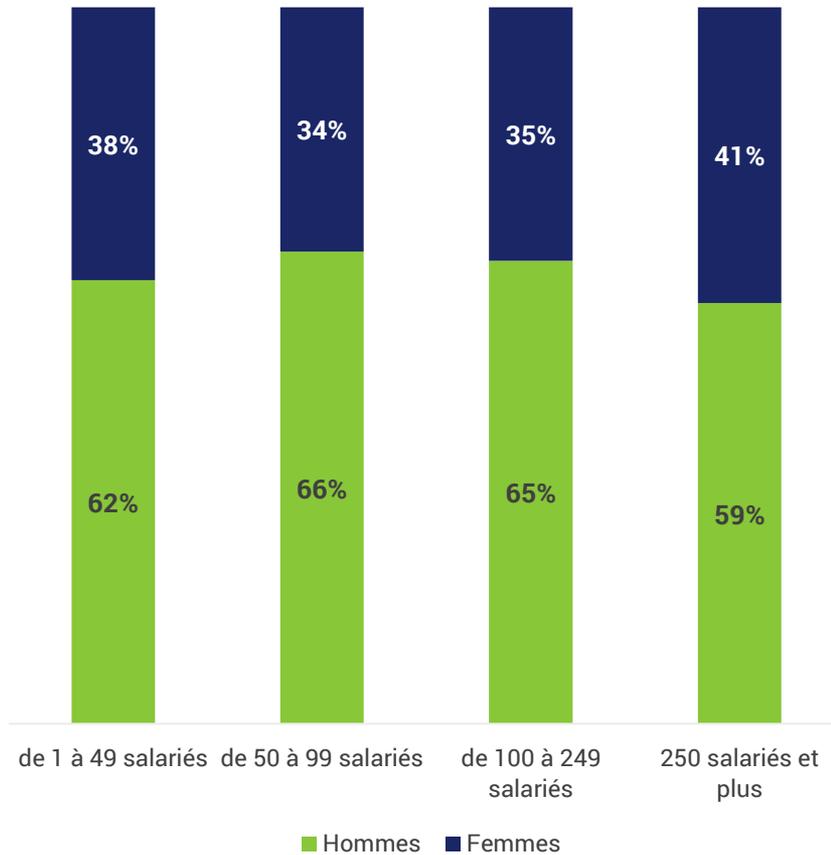


## Répartition de la population salariée par secteur d'activité en 2022

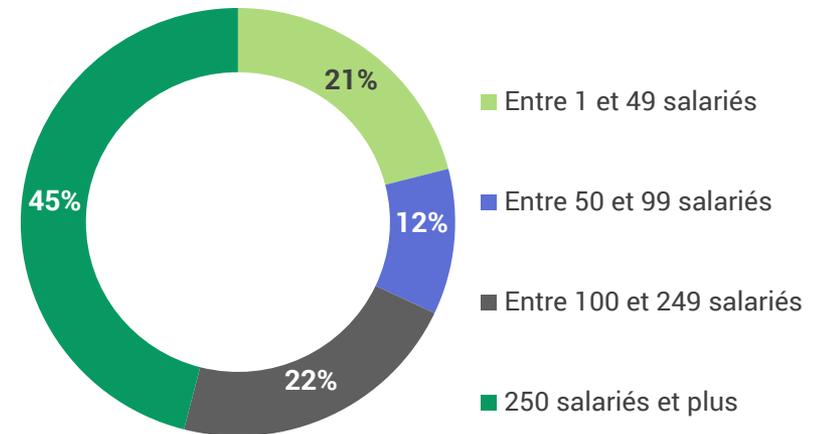


# Situation de la branche en matière d'emploi

## Répartition de la population par sexe et taille d'établissement en 2022

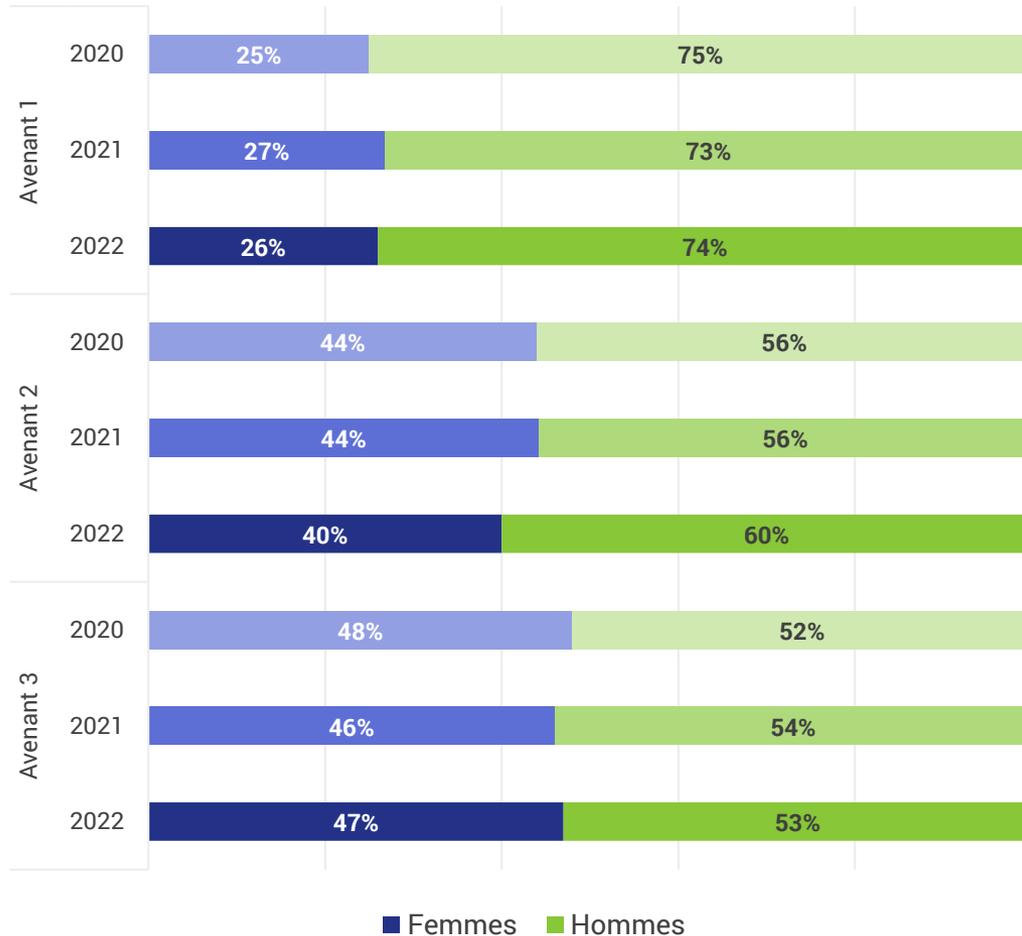


## Répartition de l'ensemble de la population par taille d'établissement en 2022

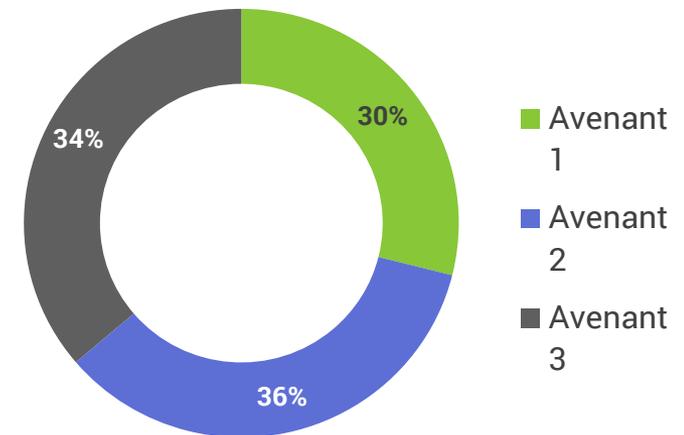


# Situation de la branche en matière d'emploi

## Répartition de la population par sexe et par avenant en 2022



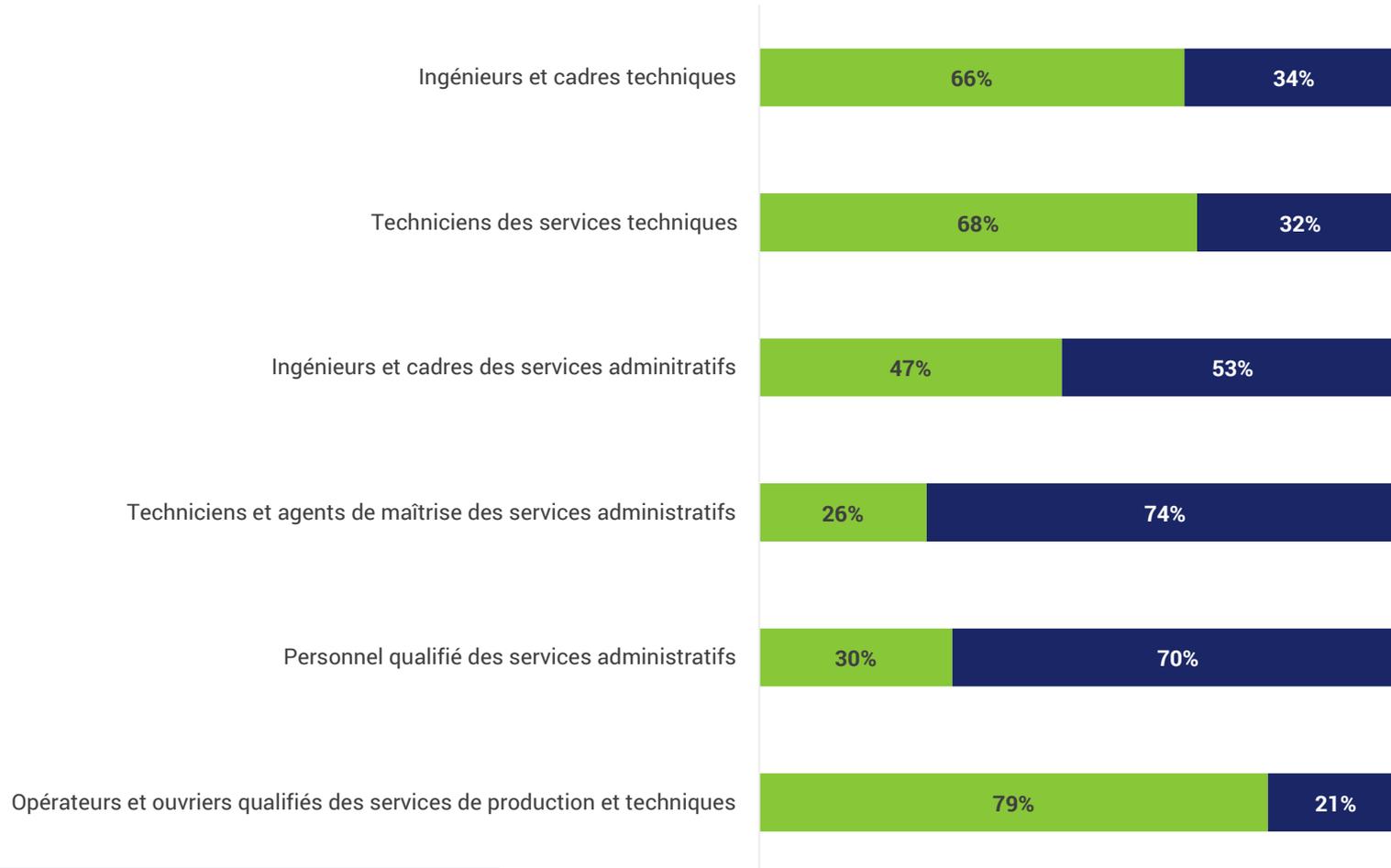
## Répartition de l'ensemble de la population par avenant en 2022



# Situation de la branche en matière d'emploi

## Répartition de la population par sexe et par métier

■ Hommes ■ Femmes

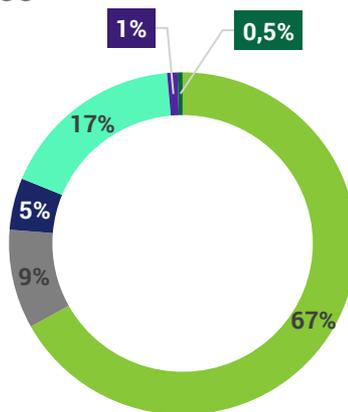


# Situation de la branche en matière d'emploi

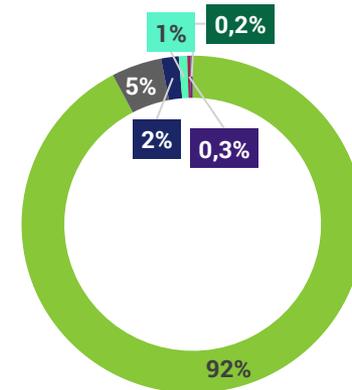
## Répartition de la population par sexe et l'organisation du travail en 2022

- Travail de jour
- Travail en poste discontinu (2x8)
- Travail en poste semi continu (3x8)
- Travail en poste continu (4x8 ou 5x8)
- Travail uniquement en poste de nuit
- Travail en équipe de fin de semaine

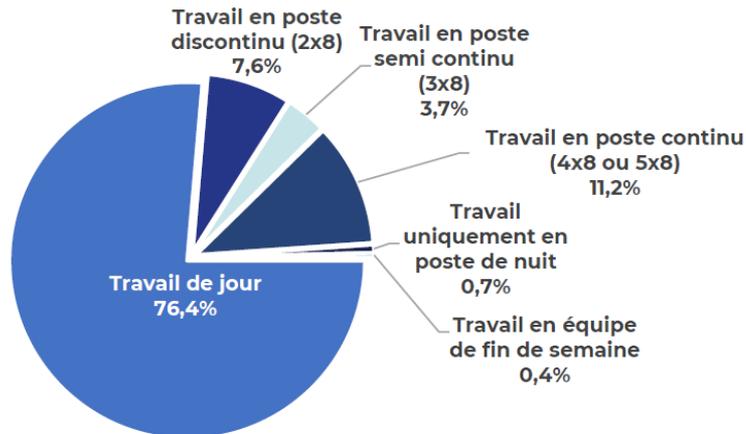
Hommes



Femmes



## Répartition de la population salariée selon l'organisation du travail en 2022



# Situation de la branche en matière d'emploi

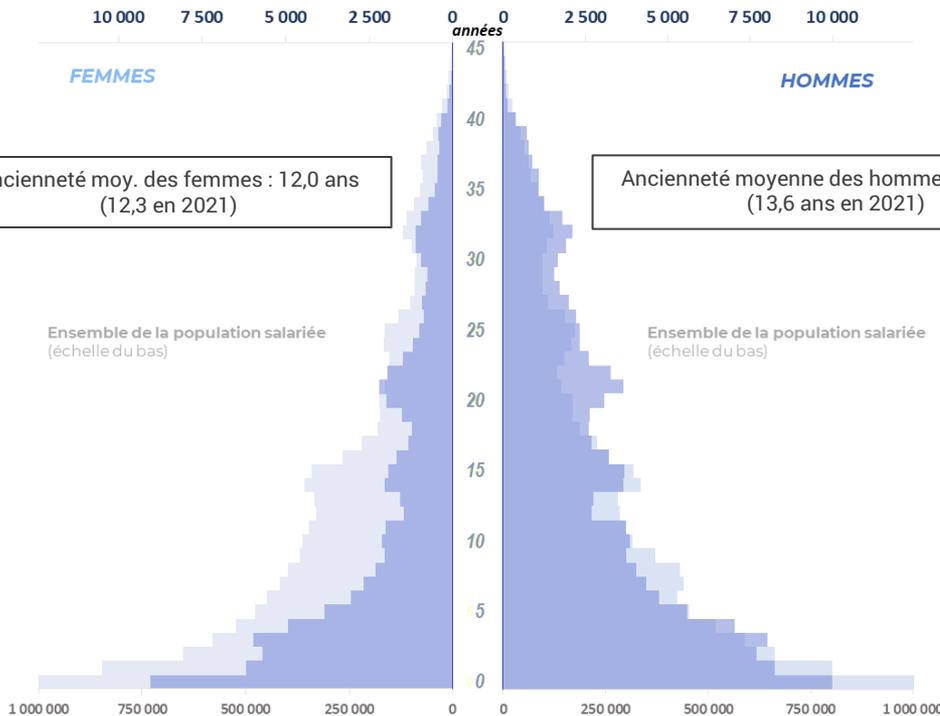
## Répartition de la population par sexe et par coefficient en 2022



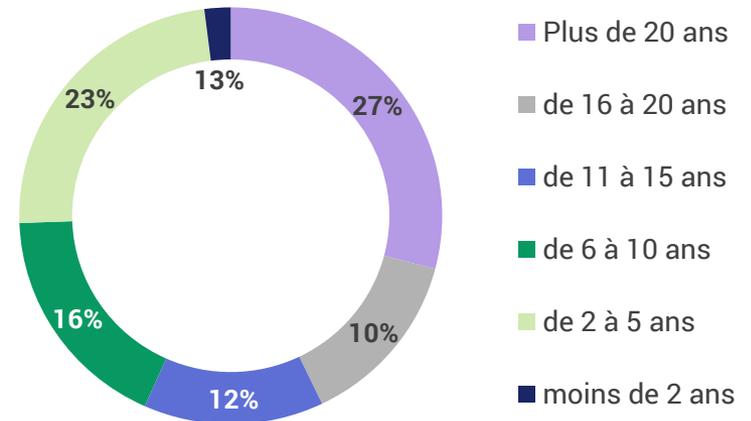
	Coefficient	Poids des effectifs sur l'ensemble de la population
Avenant I	130	0,4%
	140	0,7%
	150	1,2%
	160	5,2%
	175	6,6%
	190	8,8%
	205	6,9%
Avenant II	225	7,7%
	235	2,2%
	250	10,1%
	275	7,0%
	300	5,2%
	325	2,7%
	360	1,4%
Avenant III	350	3,8%
	400	8,5%
	460	11,6%
	480	0,9%
	510	0,8%
	550	4,9%
	660	2,1%
	770	0,8%
880	0,7%	

# Situation de la branche en matière d'emploi

## Pyramide des anciennetés des salariés (CDD-CDI) de la branche comparés à l'ensemble de la population salariée



## Répartition de l'ensemble de la population selon l'ancienneté en 2022



Les femmes ont une ancienneté moyenne plus faible que celle des hommes en raison des caractéristiques associées aux métiers occupés. Le turn-over est en effet plus élevé dans les métiers des activités commerciale et de la recherche où les femmes sont plus représentées, tandis qu'il est plus faible dans les métiers de la production qui sont davantage masculins

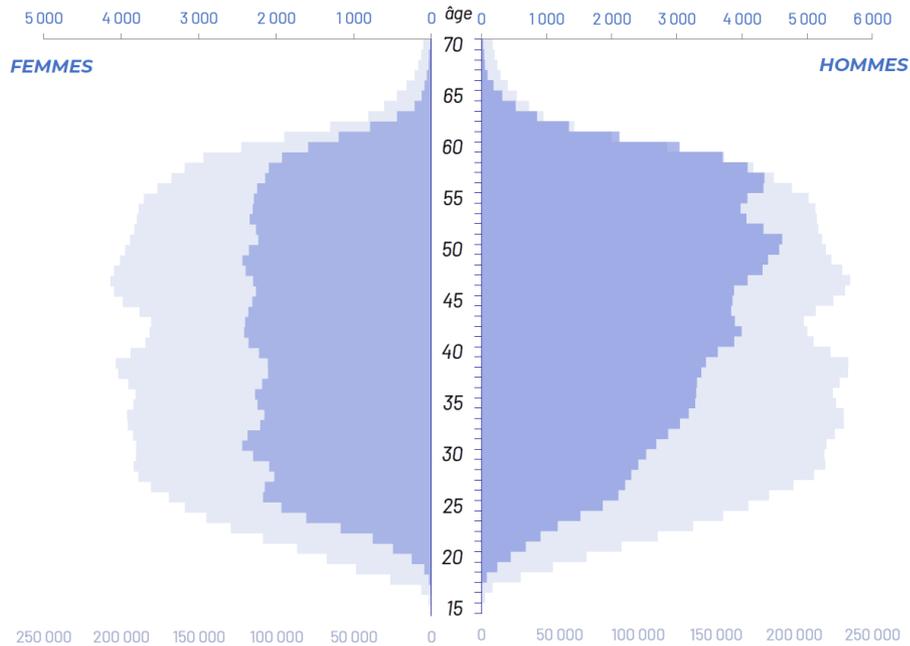
# Situation de la branche en matière d'emploi

## Pyramide des âges des salariés (CDD-CDI) de la branche comparés à l'ensemble de la population salariée

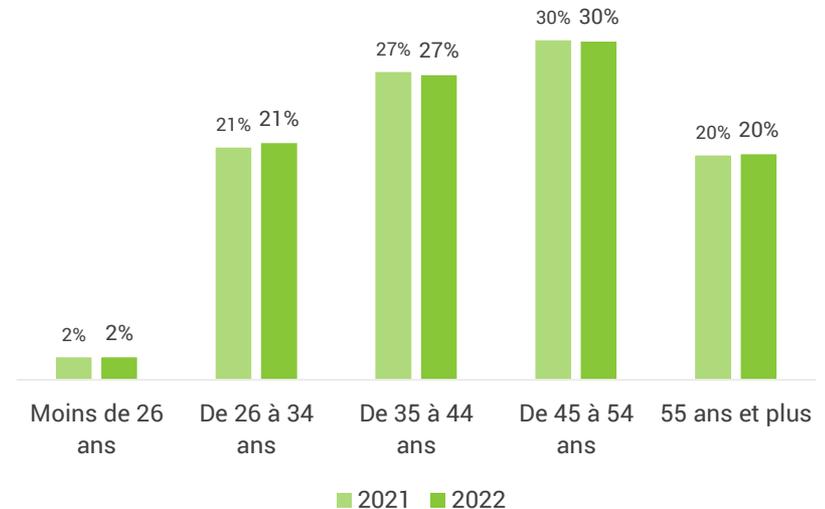
Âge moyen des femmes : 43 ans  
(43 en 2021)

Âge moyen des hommes : 44,7 ans  
(44,7 ans en 2021)

Pyramide des âges des salariés  
des industries chimiques (*en bleu*)  
et de l'ensemble de la population active (*en gris*)

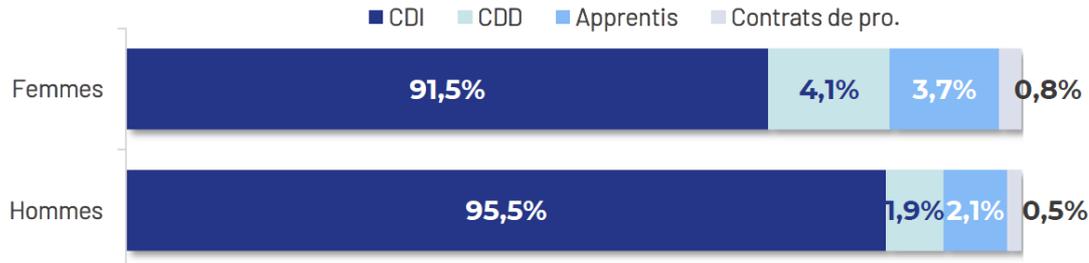


## Répartition de l'ensemble de la population selon l'âge en 2022



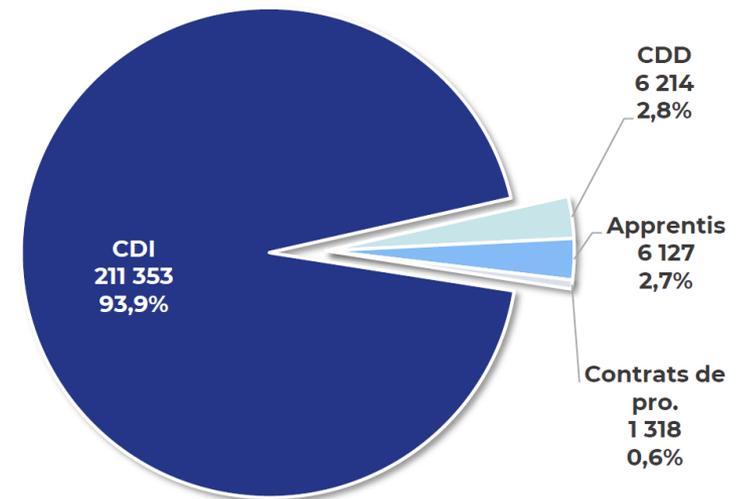
# Situation de la branche en matière d'emploi

## Répartition de la population selon le sexe et le type de contrat en 2022



## Répartition de l'ensemble de la population selon le type de contrat en 2022

Répartition des salariés selon le contrat de travail



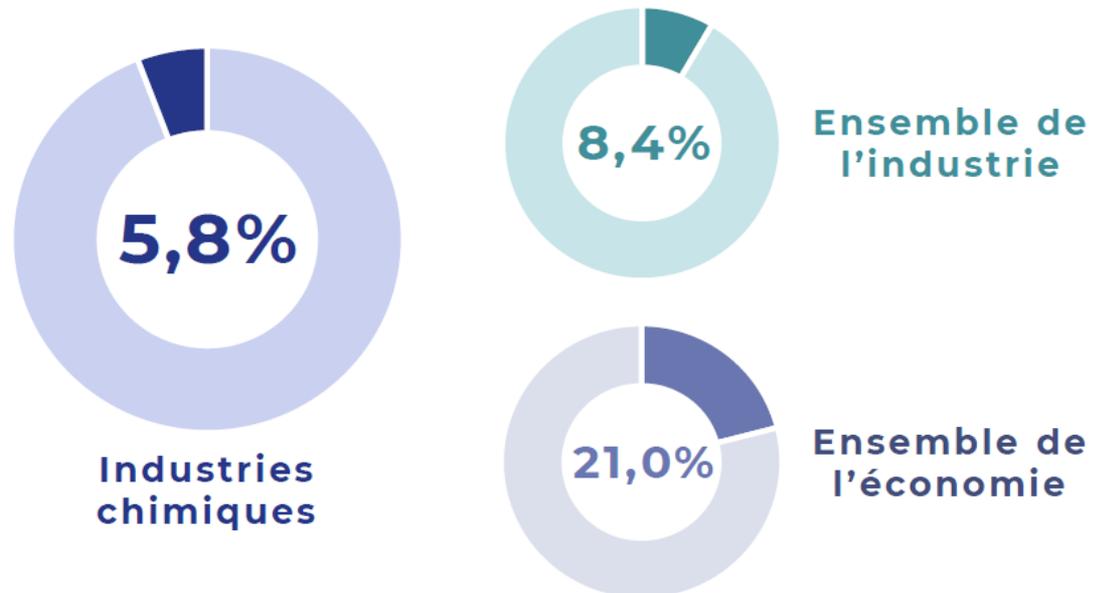
# Situation de la branche en matière d'emploi

## Répartition de la population selon le sexe et le temps de travail en 2022



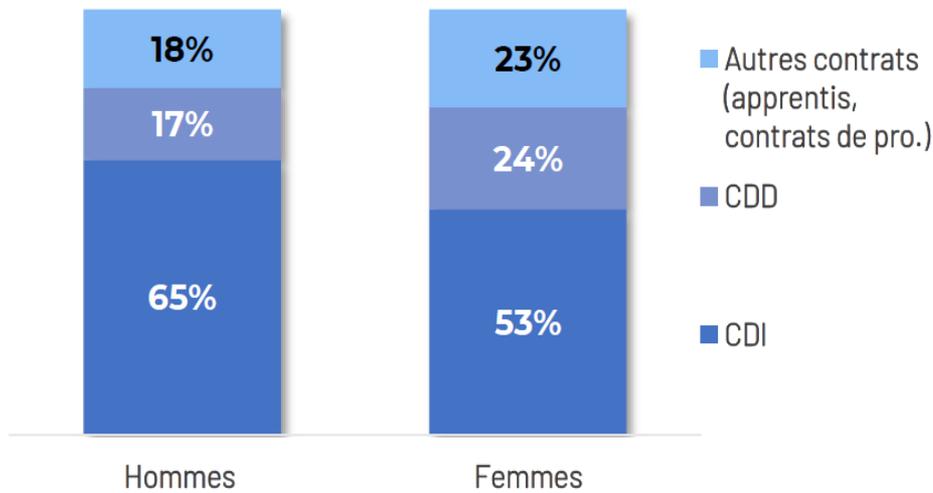
## Répartition de l'ensemble de la population selon le temps de travail en 2022

### Taux de recours au temps partiel

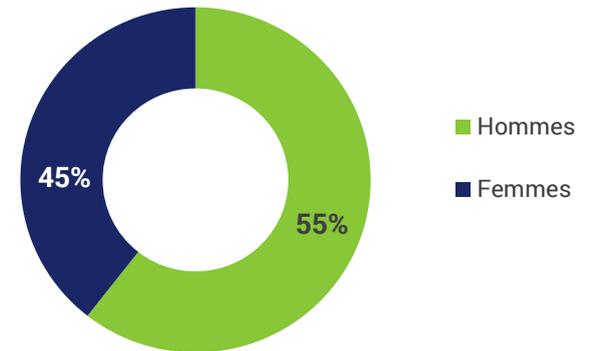


# Situation de la branche en matière d'emploi

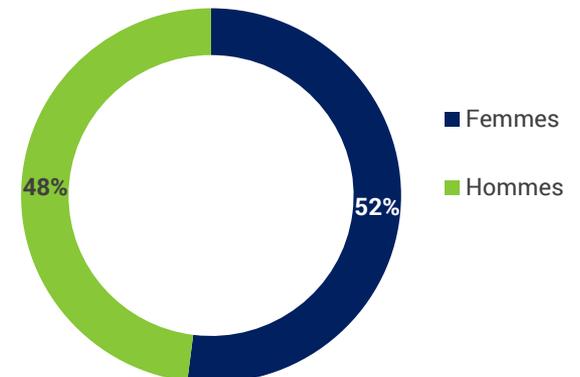
## Les recrutements par sexe et type de contrat en 2022



## Les départs par sexe sur l'ensemble de la population en 2022



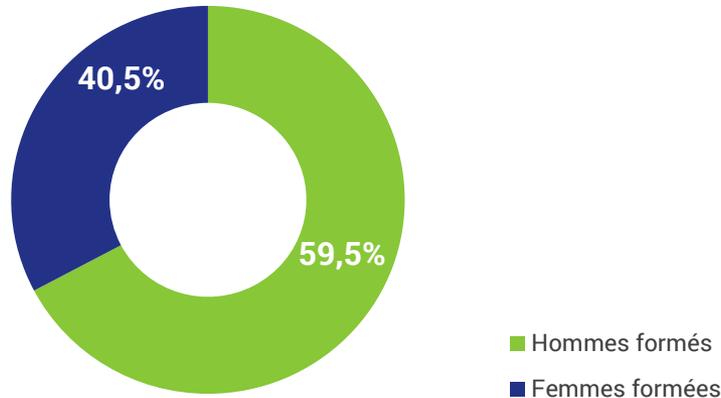
## Les recrutements par sexe sur l'ensemble de la population en 2022



## II. Situation de la branche en matière de formation

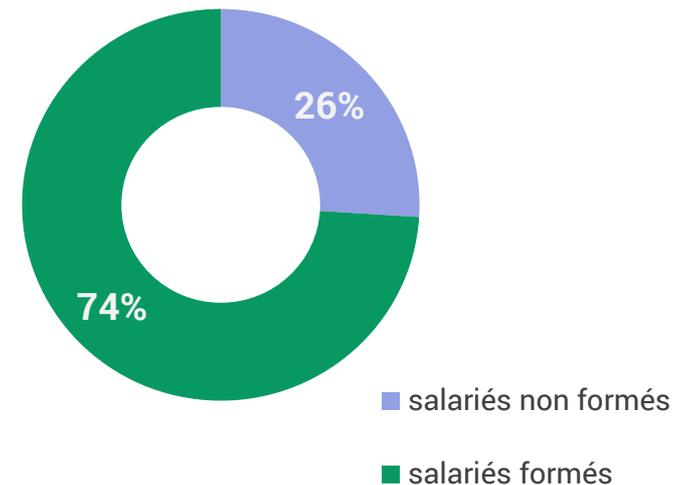
# Situation de la branche en matière de formation

## Répartition des salariés formés selon le sexe en 2022



Nombre moyen d'heures suivi par salarié sur l'année			
	Hommes	Femmes	Ensemble
2022	21,4 heures	21,8 heures	21,6 heures
2021	25,2 heures	25,8 heures	25,5 heures
2020	30,3 heures	24,2 heures	28 heures
2018	26,8 heures	25,7 heures	26,4 heures

## Répartition des salariés formés sur l'ensemble de la population en 2022

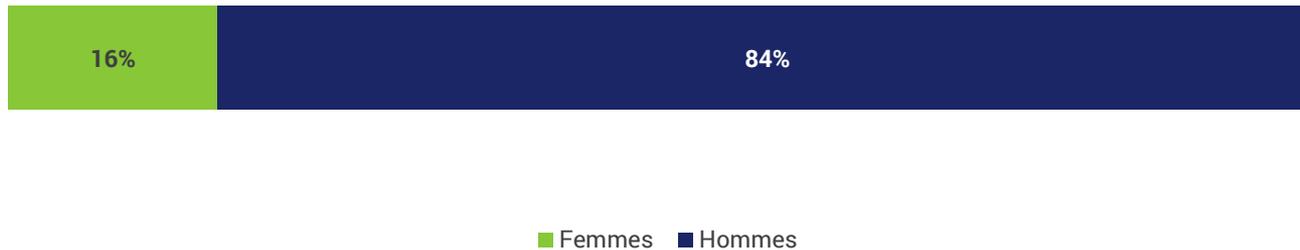


- Coût moyen : 1 050 € par salarié  
En augmentation par rapport à 2021 (848€)

- Durées moyennes par avenant :
  - 19,3 heures pour l'avenant 1
  - 20,4 heures pour l'avenant 2
  - 24 heures pour l'avenant 3

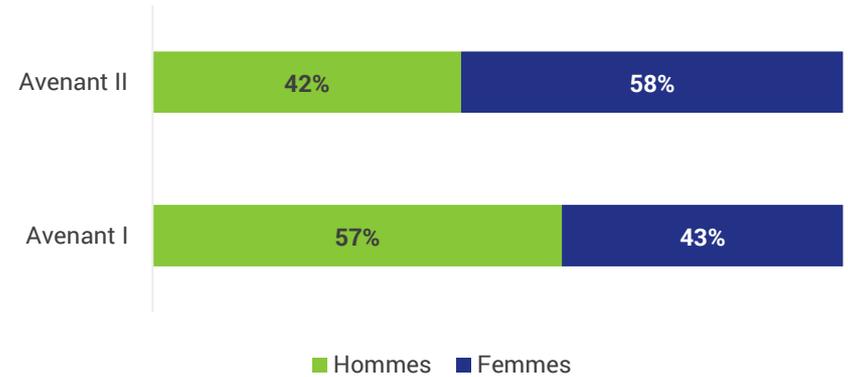
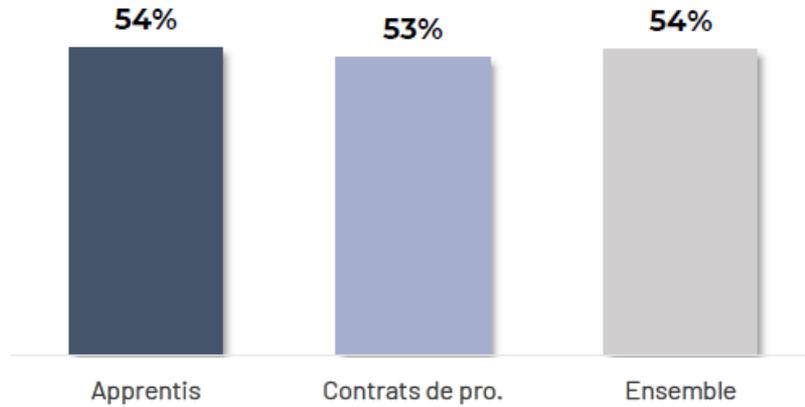
# Situation de la branche en matière de formation

## Répartition par sexe des salariés ayant suivi un parcours CQP en 2022



# Situation de la branche en matière de formation

## Taux de féminisation des effectifs en alternance

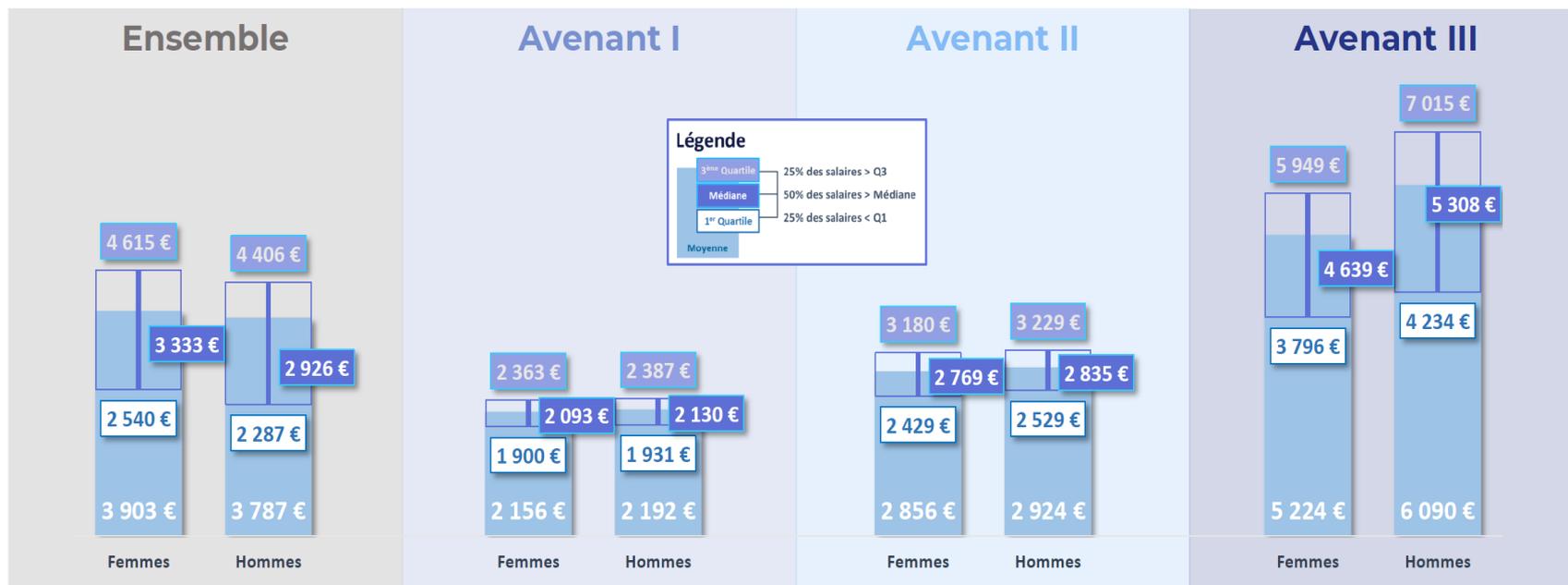


# III. Situation de la branche en matière de rémunération

# Situation de la branche en matière de rémunération

## Salaire de base mensuel (CDI-CDD) selon le sexe et l'avenant

Indicateurs de salaire de base selon l'avenant et le genre



Dans tous les avenants, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes.

L'écart médian est de 40 € à l'avenant I et de 65 € à l'avenant II.

L'écart nettement plus prononcé au sein de l'avenant III.

# Situation de la branche en matière de rémunération

## Salaire de base mensuel (CDI-CDD) selon le coefficient

Indicateurs de salaire de base selon le coefficient et le genre  
(Hommes / Femmes)

Coefficient	Part des effectifs		1 <sup>er</sup> quartile (25% des rém. sont inférieures)		Médiane (50% des rém. sont inférieures)		3 <sup>ème</sup> quartile (75% des rém. sont inférieures)		Moyenne	
130	0,4%	0,5%	1 646 €	1 649 €	1 692 €	1 658 €	1 900 €	1 753 €	1 770 €	1 734 €
140	0,6%	0,9%	1 688 €	1 646 €	1 834 €	1 669 €	1 989 €	1 989 €	1 856 €	1 798 €
150	1,3%	1,1%	1 781 €	1 737 €	1 880 €	1 917 €	2 033 €	2 042 €	1 923 €	1 891 €
160	5,5%	4,6%	1 800 €	1 830 €	1 930 €	1 970 €	2 070 €	2 100 €	1 950 €	1 986 €
175	7,8%	4,6%	1 889 €	1 948 €	2 088 €	2 161 €	2 257 €	2 396 €	2 109 €	2 191 €
190	10,8%	5,4%	2 000 €	2 005 €	2 195 €	2 192 €	2 450 €	2 472 €	2 251 €	2 252 €
205	9,5%	2,9%	2 170 €	2 110 €	2 358 €	2 387 €	2 603 €	2 612 €	2 423 €	2 428 €
<b>Avenant I</b>	<b>35,9%</b>	<b>20,0%</b>	<b>1 931 €</b>	<b>1 900 €</b>	<b>2 130 €</b>	<b>2 093 €</b>	<b>2 387 €</b>	<b>2 363 €</b>	<b>2 192 €</b>	<b>2 156 €</b>
225	8,4%	6,7%	2 248 €	2 131 €	2 498 €	2 381 €	2 743 €	2 627 €	2 541 €	2 425 €
235	2,7%	1,4%	2 400 €	2 333 €	2 612 €	2 604 €	2 886 €	2 824 €	2 694 €	2 615 €
250	9,0%	11,9%	2 480 €	2 337 €	2 702 €	2 562 €	2 957 €	2 858 €	2 747 €	2 622 €
275	6,4%	7,9%	2 714 €	2 643 €	2 942 €	2 912 €	3 242 €	3 204 €	3 014 €	2 952 €
300	4,6%	5,7%	2 934 €	2 880 €	3 189 €	3 163 €	3 525 €	3 513 €	3 264 €	3 211 €
325	2,5%	3,1%	3 147 €	3 105 €	3 375 €	3 426 €	3 642 €	3 753 €	3 458 €	3 468 €
360	1,4%	1,5%	3 409 €	3 501 €	3 697 €	3 808 €	4 123 €	4 220 €	3 873 €	3 889 €
<b>Avenant II</b>	<b>35,1%</b>	<b>38,2%</b>	<b>2 529 €</b>	<b>2 429 €</b>	<b>2 835 €</b>	<b>2 769 €</b>	<b>3 229 €</b>	<b>3 180 €</b>	<b>2 924 €</b>	<b>2 856 €</b>
350	2,4%	5,9%	3 231 €	3 077 €	3 410 €	3 333 €	3 750 €	3 480 €	3 544 €	3 347 €
400	6,2%	12,2%	3 715 €	3 638 €	4 112 €	4 000 €	4 617 €	4 554 €	4 315 €	4 175 €
460	9,7%	14,7%	4 534 €	4 544 €	5 171 €	5 204 €	6 181 €	6 188 €	5 582 €	5 620 €
480	0,8%	1,0%	4 315 €	4 211 €	4 948 €	4 833 €	5 665 €	5 583 €	5 118 €	5 054 €
510	0,7%	0,8%	4 800 €	4 790 €	5 375 €	5 500 €	6 406 €	6 335 €	5 783 €	5 732 €
550	4,9%	4,8%	5 836 €	5 560 €	6 554 €	6 462 €	7 557 €	7 604 €	6 921 €	6 886 €
660	2,4%	1,6%	7 580 €	7 526 €	8 659 €	8 708 €	10 000 €	10 284 €	9 156 €	9 362 €
770	0,9%	0,5%	9 065 €	8 691 €	10 154 €	9 632 €	11 543 €	11 354 €	10 546 €	10 590 €
880	0,9%	0,3%	10 753 €	9 692 €	13 000 €	11 700 €	15 496 €	13 078 €	14 016 €	12 080 €
<b>Avenant III</b>	<b>29,0%</b>	<b>41,9%</b>	<b>4 234 €</b>	<b>3 796 €</b>	<b>5 308 €</b>	<b>4 639 €</b>	<b>7 015 €</b>	<b>5 949 €</b>	<b>6 090 €</b>	<b>5 224 €</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 287 €</b>	<b>2 540 €</b>	<b>2 926 €</b>	<b>3 333 €</b>	<b>4 406 €</b>	<b>4 615 €</b>	<b>3 787 €</b>	<b>3 903 €</b>

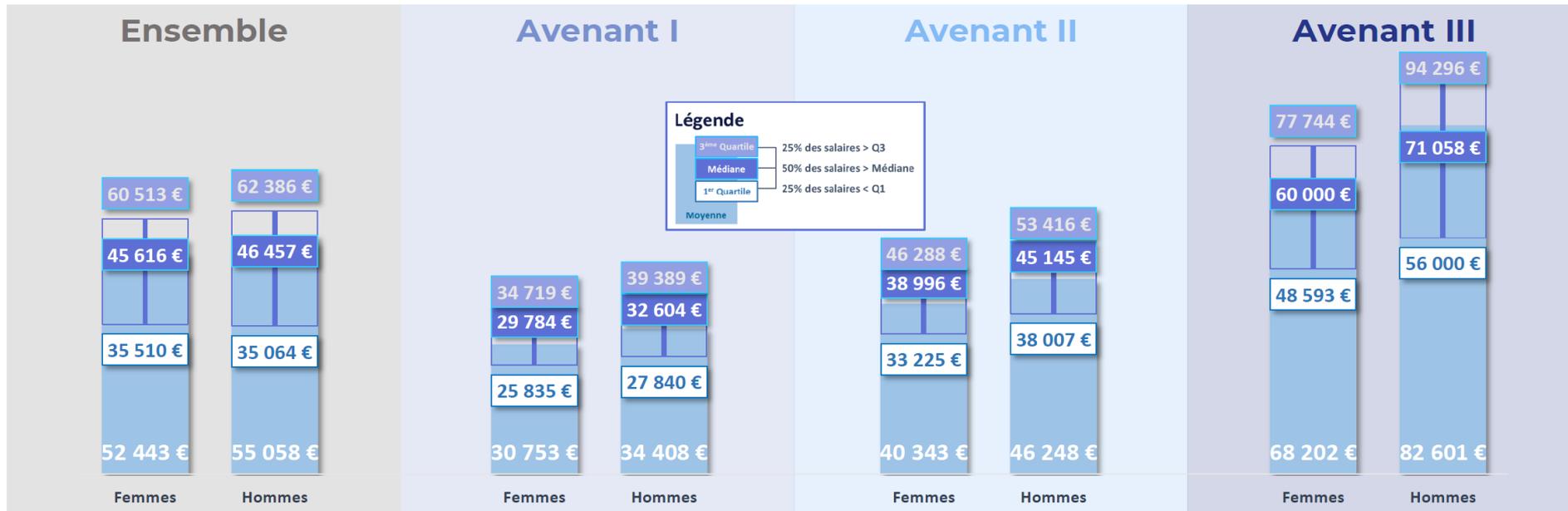
# Situation de la branche en matière de rémunération

## Rémunération annuelle (CDI-CDD) selon le sexe et l'avenant

Rémunération annuelle moyenne  
(juin 2021 - mai 2022)



Indicateurs de rémunération annuelle selon l'avenant et le genre



# Situation de la branche en matière de rémunération

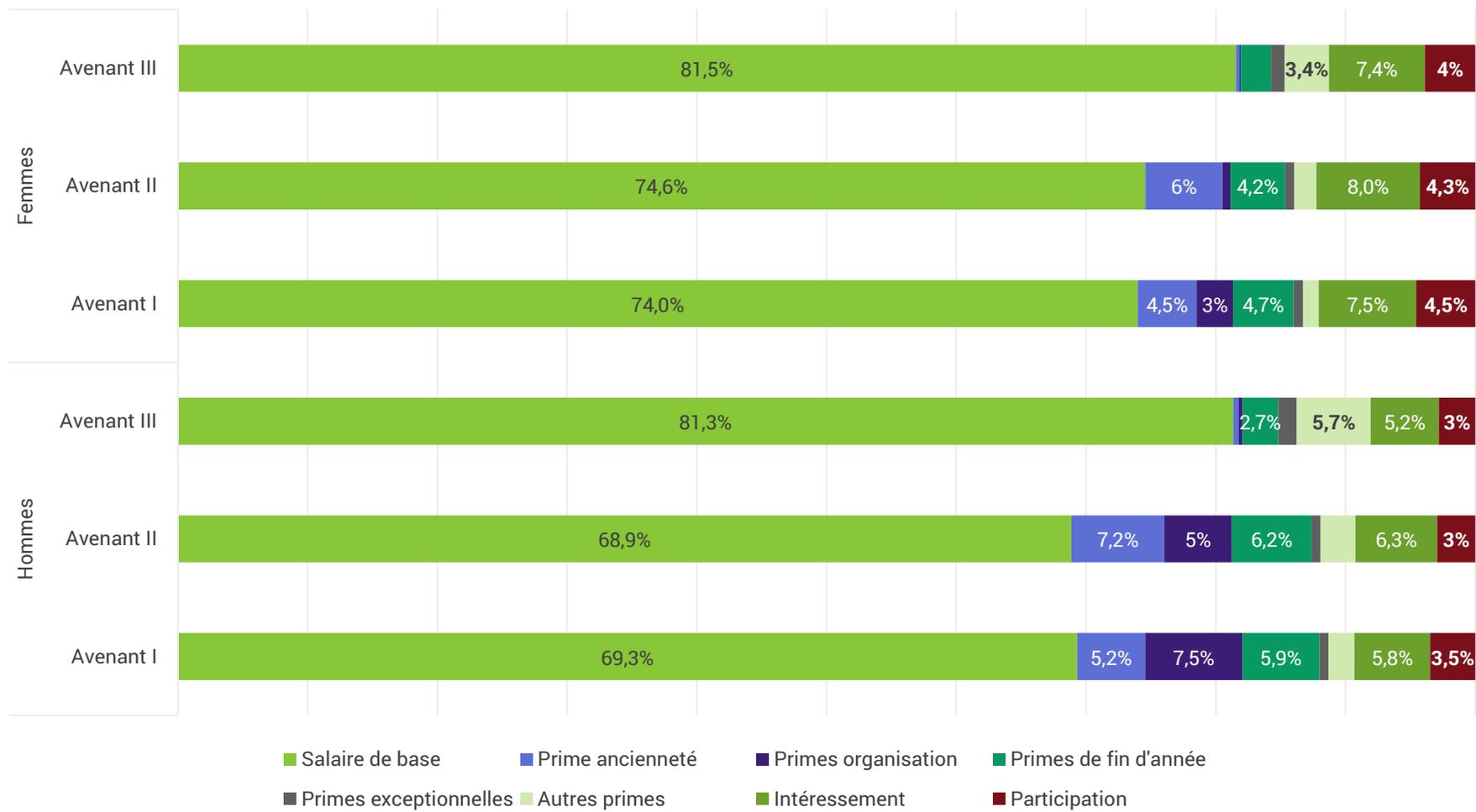
## Rémunération annuelle (CDI-CDD) selon le coefficient

Indicateurs de rémunération annuelle selon le coefficient et le genre  
(Hommes / Femmes)

Coefficient	Part des effectifs		1 <sup>er</sup> quartile (25% des rém. sont inférieures)		Médiane (50% des rém. sont inférieures)		3 <sup>ème</sup> quartile (75% des rém. sont inférieures)		Moyenne	
130	0,4%	0,5%	20 659 €	20 132 €	21 464 €	20 407 €	23 546 €	23 746 €	22 616 €	21 954 €
140	0,6%	0,9%	22 678 €	19 993 €	25 633 €	21 822 €	30 312 €	25 731 €	26 265 €	23 377 €
150	1,3%	1,1%	23 640 €	22 020 €	26 657 €	26 314 €	30 356 €	27 675 €	27 584 €	25 251 €
160	5,5%	4,6%	24 791 €	24 942 €	27 902 €	27 887 €	31 492 €	31 193 €	28 921 €	28 569 €
175	7,8%	4,6%	27 266 €	27 167 €	31 052 €	31 759 €	36 523 €	36 874 €	32 717 €	32 310 €
190	10,8%	5,4%	29 619 €	26 987 €	33 966 €	30 950 €	40 090 €	36 053 €	35 353 €	31 987 €
205	9,5%	2,9%	33 397 €	29 248 €	38 954 €	33 587 €	46 238 €	38 457 €	40 231 €	34 632 €
<b>Avenant I</b>	<b>35,9%</b>	<b>20,0%</b>	<b>27 840 €</b>	<b>25 835 €</b>	<b>32 604 €</b>	<b>29 784 €</b>	<b>39 389 €</b>	<b>34 719 €</b>	<b>34 408 €</b>	<b>30 753 €</b>
225	8,4%	6,7%	34 153 €	28 673 €	40 053 €	33 050 €	48 731 €	38 238 €	41 601 €	34 295 €
235	2,7%	1,4%	37 430 €	31 893 €	44 170 €	35 140 €	53 991 €	39 207 €	45 991 €	36 037 €
250	9,0%	11,9%	35 004 €	31 292 €	40 944 €	35 488 €	49 089 €	40 184 €	42 561 €	36 359 €
275	6,4%	7,9%	40 035 €	36 809 €	45 720 €	41 075 €	52 798 €	46 224 €	46 872 €	41 817 €
300	4,6%	5,7%	44 376 €	40 473 €	50 101 €	45 521 €	57 398 €	50 881 €	51 148 €	45 947 €
325	2,5%	3,1%	47 913 €	45 054 €	54 078 €	49 801 €	60 337 €	55 253 €	54 613 €	50 048 €
360	1,4%	1,5%	51 380 €	50 172 €	58 171 €	55 037 €	66 364 €	61 350 €	59 322 €	56 021 €
<b>Avenant II</b>	<b>35,1%</b>	<b>38,2%</b>	<b>38 007 €</b>	<b>33 225 €</b>	<b>45 145 €</b>	<b>38 996 €</b>	<b>53 416 €</b>	<b>46 288 €</b>	<b>46 248 €</b>	<b>40 343 €</b>
350	2,4%	5,9%	40 000 €	38 979 €	43 075 €	40 855 €	51 300 €	44 329 €	47 083 €	42 572 €
400	6,2%	12,2%	47 923 €	46 807 €	54 134 €	51 688 €	62 000 €	58 639 €	56 697 €	53 819 €
460	9,7%	14,7%	60 073 €	58 204 €	69 175 €	67 616 €	81 482 €	80 249 €	73 694 €	72 063 €
480	0,8%	1,0%	55 901 €	55 812 €	65 637 €	63 385 €	75 118 €	72 956 €	67 891 €	66 825 €
510	0,7%	0,8%	62 471 €	62 460 €	71 444 €	71 840 €	87 976 €	81 245 €	78 354 €	74 809 €
550	4,9%	4,8%	77 028 €	73 806 €	88 919 €	86 728 €	103 206 €	103 139 €	93 276 €	91 768 €
660	2,4%	1,6%	102 425 €	103 935 €	118 100 €	119 942 €	141 331 €	149 098 €	127 375 €	129 331 €
770	0,9%	0,5%	122 764 €	117 909 €	145 265 €	133 468 €	167 193 €	170 000 €	150 002 €	149 895 €
880	0,9%	0,3%	156 889 €	139 549 €	195 000 €	167 268 €	247 360 €	217 822 €	215 828 €	183 391 €
<b>Avenant III</b>	<b>29,0%</b>	<b>41,9%</b>	<b>56 000 €</b>	<b>48 593 €</b>	<b>71 058 €</b>	<b>60 000 €</b>	<b>94 296 €</b>	<b>77 744 €</b>	<b>82 601 €</b>	<b>68 202 €</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>35 064 €</b>	<b>35 510 €</b>	<b>46 457 €</b>	<b>45 616 €</b>	<b>62 386 €</b>	<b>60 513 €</b>	<b>55 058 €</b>	<b>52 443 €</b>

# Situation de la branche en matière de rémunération

## Rémunération annuelle (CDI-CDD) selon le sexe et l'avenant



# Situation de la branche en matière de rémunération

## Tableaux récapitulatifs

### Récapitulatif des indicateurs

Ensemble des salariés																			
	Part des effectifs	Salaire de base						Rémunération annuelle						Rémunération annuelle avec intéressement et participation					
		1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile
Avenant I	29,8%	1 781 €	1 927 €	2 120 €	2 382 €	2 183 €	2 631 €	24 020 €	27 287 €	31 920 €	38 210 €	33 572 €	45 391 €	24 791 €	29 178 €	35 576 €	43 924 €	37 261 €	52 362 €
Avenant II	36,3%	2 240 €	2 496 €	2 808 €	3 211 €	2 897 €	3 635 €	30 761 €	35 696 €	42 454 €	50 787 €	43 903 €	58 525 €	32 251 €	38 790 €	47 510 €	58 316 €	48 969 €	67 087 €
Avenant III	34,0%	3 432 €	4 000 €	4 975 €	6 544 €	5 689 €	8 747 €	43 482 €	52 163 €	65 638 €	86 550 €	75 943 €	119 014 €	47 020 €	57 996 €	73 268 €	96 957 €	83 843 €	130 970 €
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 008 €</b>	<b>2 372 €</b>	<b>3 100 €</b>	<b>4 506 €</b>	<b>3 831 €</b>	<b>6 553 €</b>	<b>28 524 €</b>	<b>35 219 €</b>	<b>46 154 €</b>	<b>61 765 €</b>	<b>54 066 €</b>	<b>86 821 €</b>	<b>30 385 €</b>	<b>38 826 €</b>	<b>51 807 €</b>	<b>69 353 €</b>	<b>59 910 €</b>	<b>97 139 €</b>

Hommes																			
	Part des effectifs	Salaire de base						Rémunération annuelle						Rémunération annuelle avec intéressement et participation					
		1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile
Avenant I	35,9%	1 796 €	1 931 €	2 130 €	2 387 €	2 192 €	2 633 €	24 440 €	27 840 €	32 604 €	39 389 €	34 408 €	46 845 €	25 392 €	30 001 €	36 260 €	44 692 €	37 939 €	52 948 €
Avenant II	35,1%	2 286 €	2 529 €	2 835 €	3 229 €	2 924 €	3 639 €	32 638 €	38 007 €	45 145 €	53 416 €	46 248 €	61 176 €	34 541 €	40 946 €	49 956 €	60 037 €	50 947 €	68 285 €
Avenant III	29,0%	3 633 €	4 234 €	5 308 €	7 015 €	6 090 €	9 395 €	46 722 €	56 000 €	71 058 €	94 296 €	82 601 €	130 003 €	50 853 €	61 337 €	77 563 €	103 878 €	89 838 €	141 554 €
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 970 €</b>	<b>2 287 €</b>	<b>2 926 €</b>	<b>4 406 €</b>	<b>3 787 €</b>	<b>6 685 €</b>	<b>28 418 €</b>	<b>35 064 €</b>	<b>46 457 €</b>	<b>62 386 €</b>	<b>55 058 €</b>	<b>89 460 €</b>	<b>30 421 €</b>	<b>38 542 €</b>	<b>51 598 €</b>	<b>68 986 €</b>	<b>60 262 €</b>	<b>98 974 €</b>

Femmes																			
	Part des effectifs	Salaire de base						Rémunération annuelle						Rémunération annuelle avec intéressement et participation					
		1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile	Moyenne	9 <sup>e</sup> décile
Avenant I	20,0%	1 750 €	1 900 €	2 093 €	2 363 €	2 156 €	2 631 €	22 804 €	25 835 €	29 784 €	34 719 €	30 753 €	40 212 €	23 595 €	26 926 €	32 831 €	41 461 €	34 973 €	50 709 €
Avenant II	38,2%	2 191 €	2 429 €	2 769 €	3 180 €	2 856 €	3 617 €	29 058 €	33 225 €	38 996 €	46 288 €	40 343 €	53 260 €	30 315 €	35 885 €	43 992 €	54 796 €	45 965 €	64 774 €
Avenant III	41,9%	3 333 €	3 796 €	4 639 €	5 949 €	5 224 €	7 811 €	41 554 €	48 593 €	60 000 €	77 744 €	68 202 €	103 894 €	44 100 €	54 262 €	68 752 €	89 344 €	76 873 €	118 135 €
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 100 €</b>	<b>2 540 €</b>	<b>3 333 €</b>	<b>4 615 €</b>	<b>3 903 €</b>	<b>6 322 €</b>	<b>28 718 €</b>	<b>35 510 €</b>	<b>45 616 €</b>	<b>60 513 €</b>	<b>52 443 €</b>	<b>83 000 €</b>	<b>30 329 €</b>	<b>39 153 €</b>	<b>52 159 €</b>	<b>69 895 €</b>	<b>59 335 €</b>	<b>95 000 €</b>

# IV. Index de l'égalité professionnelle

# Focus sur l'Index de l'égalité professionnelle

- Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'index de l'égalité professionnelle permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.
- En pratique, l'index consiste en 5 indicateurs mesurant chacun un aspect des inégalités professionnelles :
  - Les écarts de rémunération
  - Les écarts de taux d'augmentations
  - Les écarts de taux de promotion
  - Le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations
  - La fréquence des augmentations au retour d'un congé maternité
- Chaque indicateur aboutit à une note mesurant l'intensité des inégalités quant au critère évalué, la somme des 5 notes donne la note finale. Moins les inégalités sont importantes, plus la note est grande.
- Les données collectées dans le rapport de branche permettent d'analyser les situations relatives aux quatre premiers indicateurs de l'Index.

# Focus sur l'Index de l'égalité professionnelle

## L'indicateur d'inégalité de rémunération traduit les écarts persistants entre femmes et hommes mais également les efforts menés par les entreprises pour les combler

- L'indicateur d'écart de rémunération reflète la différence de rémunération annuelle entre les hommes et les femmes à coefficient de classification et tranche d'âge équivalents.  
La note maximale de 40/40 est accordée lorsque l'écart de rémunération agrégé - issu des écarts calculés pour toutes les combinaisons de coefficient et de tranche d'âge - est inférieur à 0,1% en faveur des hommes
- La note d'écart de rémunération a progressé pour atteindre 34/40 en 2022. Cela témoigne des efforts des entreprises adhérentes afin de garantir des rémunérations semblables entre les femmes et les hommes à profil équivalent, même si des écarts significatifs subsistent.

## En témoignent les notes maximales des indicateurs d'augmentations et de promotions

- Les indicateurs d'évolutions (augmentations ou promotions) reflètent la différence entre la proportion de femmes augmentées ou promues et la proportion d'hommes augmentés ou promus, à coefficient de classification égal.
- Depuis 2020 les femmes et les hommes sont promus dans des proportions relativement similaires d'où une note maximale de 15/15 tandis que depuis 2021 les femmes sont en proportion davantage augmentées que les hommes, permettant ainsi d'atteindre une note maximale sur l'indicateur associé.

Trajectoire de la note de l'indicateur d'écart de rémunération, calculé à l'échelle de la branche, depuis 2020



Note de l'indicateur de taux de promotion depuis 2021

15/15

Note de l'indicateur de taux d'augmentation depuis 2020

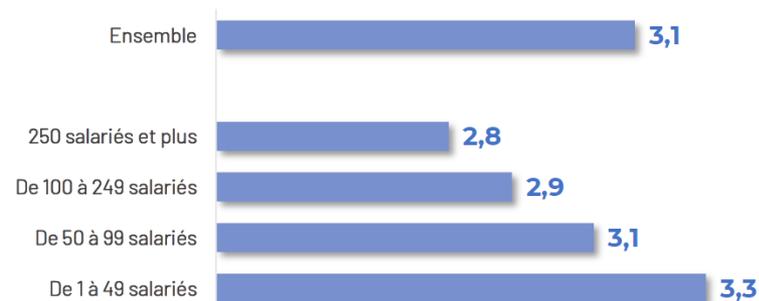
20/20

# Focus sur l'Index de l'égalité professionnelle

## Un nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations non négligeable mais encore trop faible pour atteindre la parité

- L'indicateur de parité rend compte du nombre de femmes parmi les 10 salariés les mieux payés d'une entreprise.  
Si moins de 2 femmes font partie des 10 salariés les mieux payés, une note de 0/10 est attribuée, entre 2 et 4 femmes, la note est de 5/10, à partir de 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations la note est de 10/10.
- Cet indicateur se prête mal à l'exercice de l'agrégation mené pour les précédents volets de l'Index : prendre les 10 plus hautes rémunérations à l'échelle d'une branche revient à ne considérer les rémunérations que de quelques structures.  
Le calcul de la moyenne du nombre de femmes par structure est plus représentatif de la situation d'ensemble de la branche.
- On compte un peu plus de 3 femmes parmi les plus hautes rémunérations de chaque établissement en moyenne, un chiffre relativement stable depuis 2020 et dépendant de la nature des établissements.

## Nombre moyen de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations selon la taille d'établissement



## Nombre moyen de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations selon l'activité



# V. Actions

# Actions

- **Inscription de la promotion de l'égalité des chances à la feuille de route 2021-2023 du comité Responsable Care®**
- **Avenant au contrat stratégique de filière** : diffuser les bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
  - **Objectifs** : augmenter la part des femmes dans les emplois de la filière, par la diffusion des bonnes pratiques en matière d'égalité femmes-hommes et le suivi d'indicateurs partagés
    - ✓ **Bilan annuel de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du rapport annuel d'activité de la branche** afin de réaliser un suivi de l'évolution en matière d'emploi, d'apprécier la part des emplois tenus par les femmes.
    - ✓ **Présentation du guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les entreprises** (Conseil de la Mixité et de l'Égalité professionnelle dans l'Industrie), en complément du bilan annuel
    - ✓ **Promotion du guide et des associations du collectif IndustriElles auprès des adhérents** : promotion du guide lors du comité Responsable Care® ; **premier état des lieux de la participation des adhérents dans les associations du collectif IndustriElles et plan d'action** pour amplifier la dynamique.

Ces retours d'expérience ainsi que la promotion des actions mises en œuvre par les associations du collectif IndustriElles ont pour objectif d'inciter d'autres entreprises à s'engager dans ce type de démarches.

# Suivi des actions 2022

- **Reconduction du partenariat avec la fondation CGénial**
- **A été fait en 2022 :**
  - **Diffusion d'une circulaire sur les outils que les entreprises peuvent mettre en place pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**
  - **Diffusion d'une circulaire pour promouvoir le guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les entreprises (Conseil de la Mixité et de l'Égalité professionnelle dans l'Industrie) et les associations du collectif IndustriElles**