

Index de l'égalité femmes – hommes

Les entités françaises de Cromology de plus de 50 salariés ont calculé l'index 2020 d'égalité femmes – hommes, conformément à la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

Cromology accorde la plus grande importance à l'équité et à l'égalité professionnelle et s'attache à faire progresser cet index au quotidien.

Les résultats ont été présentés aux instances représentatives du personnel des sociétés concernées ⁽¹⁾⁽²⁾.

Cet index est basé sur les 5 indicateurs suivants :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à catégorie socioprofessionnelle et âge comparables ;
- Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;
- Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Les sociétés Couleurs de Tollens et Zolpan avaient chacune obtenu un score de 87 points en 2019. En 2020, ce score s'est légèrement amélioré pour Couleurs de Tollens (88 points) et légèrement dégradé pour Zolpan (83 points), en restant toutefois au-dessus du seuil des 80 points.

La société Cromology Research & Industry Savoie a amélioré son score de 2019 en atteignant le seuil minimum attendu des 75 points. La société Cromology Research & Industry Nord a atteint quant à elle le score de 94 points.

Parmi les autres résultats significatifs de 2020, on peut noter que :

- Il n'y a pas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sur le 1^{er} site industriel de Cromology, et que cet écart moyen de rémunération était inférieur à 2,5% chez Couleurs de Tollens et chez Zolpan (soit plus de 70% des salariés de Cromology en France)
- Les femmes ont été plus souvent promues que les hommes chez Couleurs de Tollens et les hommes et les femmes chez Zolpan ont été promue dans les mêmes proportions.

Les résultats complets figurent en annexe.

L'égalité femmes-hommes est pleinement intégrée à la stratégie RSE de Cromology. L'index qui la mesure fait partie des objectifs de la feuille de RSE du groupe.

Cromology a à cœur de s'améliorer en permanence sur tous les critères utilisés pour suivre ses progrès en matière de RSE.

A ce titre, l'index d'égalité femmes-hommes est utilisé pour fixer des objectifs annuels d'amélioration de l'évolution de l'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise.

(1) A signaler qu'en application de la loi, cet index n'a pu être complètement calculé dans certaines sociétés compte tenu de la structure, de la répartition hommes / femmes ou d'effets de seuils.

(2) En 2020, les négociations annuelles obligatoires (NAO), en cours au moment de la survenue de la crise sanitaire, se sont soldées par l'absence d'accord ou par des accords ne prévoyant pas d'augmentation.

Ce qui, dans certaines sociétés et d'un point de vue statistique a survalorisé des promotions et des augmentations intervenues avant la crise sanitaire dans des services où les hommes sont sur-représentés. Ce qui a entraîné des conséquences défavorables sur l'index, sans pouvoir être compensés par la mise en œuvre de la politique salariale 2020.

D'autres sociétés ont vu par ailleurs le résultat de l'index affecté par l'absence de congés maternité.

Index 2020 de l'égalité professionnelle des sociétés précitées.

Couleurs de Tollens

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	1,23% favorable aux hommes	38/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	1,60 % favorable aux hommes	20/20
Écart de répartition des promotions	2,20% favorable aux femmes	15/15
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100%	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise	0/10
Score total		88/100

Cromology Services

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	11,30% favorable aux hommes	23/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	20,30 % favorable aux femmes	15/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	Aucune femme n'est revenue de congé maternité en 2020	Non calculable
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	3 femmes / 7 hommes	5/10
Score total (recalculé sur une base 100)		51/100

Zolpan

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	1,58% favorable aux hommes	38/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	3,86% favorable aux femmes	20/20
Écart de répartition des promotions	3,96% favorable aux hommes	10/15
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100%	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	0 femme / 10 hommes	0/10

Score total 83/100

Zolpan Services

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes		Non calculable
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	1% favorable aux femmes	35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100%	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	6 femmes / 4 hommes	10/10

Score total Non calculable

Cromology Research & Industry

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes		5/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	1% favorable aux femmes	0/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100%	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	6 femmes / 4 hommes	5/10

Score total 25/100

Cromology Research & Industry Savoie

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes		40/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	1% favorable aux femmes	15/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100%	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	6 femmes / 4 hommes	5/10
Score total		75/100

Cromology Research & Industry Nord

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes		34/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	1% favorable aux femmes	35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100%	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	6 femmes / 4 hommes	10/10
Score total		94/100

International Coating Products

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes		Non calculable
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	1% favorable aux femmes	35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100%	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	6 femmes / 4 hommes	0/10
Score total		Non calculable