

# Index de l'égalité femmes – hommes

cromology

Puteaux, 1<sup>er</sup> mars 2023- Les entités françaises de Cromology de plus de 50 salariés ont calculé l'index 2022 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 <sup>(1)(2)</sup>.

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 (uniquement pour les sociétés de plus de 250 salariés);
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

5 des sociétés évaluable ont obtenu un résultat supérieur à 75 parmi lesquelles 3 ont obtenu un résultat supérieur à 85/100.

Seule la société Cromology Research & Industry obtient un résultat inférieur à 75 points. Ce résultat s'améliore chaque année depuis 2020 grâce à la mise en place de plans d'actions adaptés qui seront poursuivis pour tendre à l'objectif.

Les résultats complets figurent ci-dessous.

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 route 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.

L'égalité professionnelle ne se résume pas uniquement à des chiffres. Elle se mesure aussi par la force des engagements pris par Cromology envers les femmes et les hommes qui collaborent au sein des différentes entités juridiques de Cromology.

Ces engagements se concrétisent par des objectifs fixés dans le cadre de la stratégie RSE, accessible sur le site [cromology.com](http://cromology.com), et des plans d'actions travaillés avec les représentants du personnel, tels que :

- la création d'une enveloppe d'augmentation salariale dédiée à l'égalité professionnelle en 2022 ;
- la mise à disposition d'un outil de pilotage de la politique salariale pour permettre aux managers de faire une répartition équilibrée de cette enveloppe ;
- la communication mensuelle non genrée des postes disponibles en interne ;
- la mise en avant des collaborateurs pour promouvoir nos métiers en alternant équitablement les femmes et les hommes ;
- la sensibilisation régulière des managers à la diversité et à l'égalité professionnelle. Cromology travaille au quotidien à créer un environnement favorisant l'égalité et l'équité, en facilitant la formation, la promotion interne et le recrutement de femmes et d'hommes de profils et parcours différents.

*(1) À 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 2022, les négociations annuelles obligatoires (NAO), ont prévus un budget spécifique pour l'égalité professionnelle et corriger, le cas échéant, des écarts entre les femmes et les hommes.*

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

### Index de l'égalité professionnelle de la société Couleur de Tollens

Indicateurs	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	38/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	20/20
Écart de répartition des promotions	10/15
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
<b>Score total</b>	<b>83/100</b>

### Index 2022 de l'égalité professionnelle de la société Cromology Services

Indicateurs	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	25/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10
<b>Score total</b>	<b>80/100</b>

### Index 2022 de l'égalité professionnelle de la société Zolpan

Indicateurs	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	37/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	20/20
Écart de répartition des promotions	15/15
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
<b>Score total</b>	<b>87/100</b>

### Index 2022 de l'égalité professionnelle de la société Cromology Research & Industry

Indicateurs	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	29/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	25/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	NC
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10
<b>Score total</b>	<b>69/100</b>

### Index 2022 de l'égalité professionnelle de la société Cromology Research & Industry Savoie

Indicateurs	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	39/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10
<b>Score total</b>	<b>94/100</b>

### Index 2022 de l'égalité professionnelle de la société Cromology Research & Industry Nord

Indicateurs	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	35/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10
<b>Score total</b>	<b>90/100</b>