

Index de l'égalité femmes – hommes

cromology

Puteaux, 1^{er} mars 2024- Les entités françaises de Cromology de plus de 50 salariés ont calculé l'index 2023 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 ;
- Écart 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.

4 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'action 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 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, 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 professionnel 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 2023 de l'égalité professionnelle de la société Couleurs de Tollens

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Résultats équilibrés	40/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	Ecart de 4,9 % en faveur des femmes	10/20
Écart de répartition des promotions	Ecart de 1,6 % favorable aux femmes	15/15
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100%	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	Une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise	0/10
Score total		80/100

Index 2023 de l'égalité professionnelle de la société Cromology Services

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	6,6 % favorable aux hommes	33/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	5,3 % favorable aux hommes	35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100 %	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	2 femmes / 8 hommes	5/10
Score total		88/100

Index 2023 de l'égalité professionnelle de la société Zolpan

Indicateurs	Résultats	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	10 hommes / 0 femme	0 / 10
Score total		87 / 100

Index 2023 de l'égalité professionnelle de la société Zolpan Services

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	INCALCULABLE	
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	3 femmes / 7 hommes	5 / 10
Score total	INCALCULABLE	

Index 2023 de l'égalité professionnelle de la société Cromology Research & Industry

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	L'index est calculé sur quelques CSP uniquement avec de réels écarts de rémunération expliqués notamment par des niveaux de fonctions différents.	14/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	Ecart légèrement en faveur des hommes. Taux d'augmentation homogènes. La politique salariale est correctement appliquée.	35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	1 retour de congé maternité avec politique appliquée à son retour	15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Indicateur en progression	10/10
Score total		74/100

Index 2023 de l'égalité professionnelle de la société Cromology Research & Industry Savoie

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes		38/40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire		35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	Pas de retour de congé maternité en 2023	Incalculable
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	4 femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10
Score total		98/100

Index 2023 de l'égalité professionnelle de la société Cromology Research & Industry Nord

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Les effectifs valides représentent moins de 40% des effectifs totaux	Incalculable
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	Ecart légèrement en faveur des hommes mais à 1 unité près. Politique homogène et équitable	35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	Pas de retour de congé maternité en 2023	Incalculable
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	3 femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations.	5/10
Score total		Incalculable

Index 2023 de l'égalité professionnelle de la société International Coating Products

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Les effectifs valides représentent moins de 40% des effectifs totaux	Incalculable
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire		35/35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	Pas de retour de congé maternité en 2023	Incalculable
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	2 femmes figurent dans les 10 plus hautes rémunérations	5/10
Score total		