

## Indicateur égalité femme/homme

La loi « Avenir professionnel » impose aux entreprises la mise en place d'un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce dispositif prend la forme d'une note sur 100, avec une obligation de résultat d'au moins 75/100. Cette note est obtenue en prenant en compte les résultats de 5 indicateurs à savoir :

1. Ecart des rémunérations moyennes
2. Ecart des augmentations de rémunération
3. Ecart des promotions
4. Augmentation des salariées après retour de congé maternité
5. Répartition des 10 plus hautes rémunérations selon le sexe des salariés

Aucune augmentation individuelle non liée à l'obtention d'une promotion n'ayant été versée en 2018, les indicateurs 2 et 4 ont été neutralisés et ont rendu la note globale sur 100 incalculable au titre de cette même année.

Néanmoins, afin d'apprécier la situation du CNES sur ce sujet, les équipes RH ont calculé la note et ses indicateurs au titre de l'année 2017. La note obtenue est de 89/100.

Indicateurs 2017	Points obtenus
a. Calcul et évaluation des écarts de rémunération entre femmes et hommes	39
b. Calcul et évaluation des écarts de taux d'augmentations individuelles entre femmes et hommes	20
c. Calcul et évaluation des écarts de taux de promotions entre femmes et hommes	15
d. Calcul et évaluation du taux de salariées augmentées après leur retour de congé maternité	15
e. Répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations	0
<b>Note globale CNES</b>	<b>89/100</b>