

Indicateur égalité femme/homme CNES 2022

Depuis la loi « Avenir professionnel », le CNES calcule l'index égalité femme/homme. Au titre de l'année 2022, la note du CNES est de 95/100.

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

| Indicateurs 2022 | Points obtenus | Evolution du nb de points* |
|---|----------------|----------------------------|
| 1. Calcul et évaluation des écarts de rémunération entre femmes et hommes | 40/40 | + |
| 2. Calcul et évaluation des écarts de taux d'augmentations individuelles entre femmes et hommes | 20/20 | = |
| 3. Calcul et évaluation des écarts de taux de promotions entre femmes et hommes | 15/15 | + |
| 4. Calcul et évaluation du taux de salariées augmentées après leur retour de congé maternité | 15/15 | = |
| 5. Répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations | 5/10 | = |
| Note globale CNES | 95/100 | = |

*évolution par rapport à la note de 2021.

Un nouvel index portant sur la représentation équilibrée Femmes / Hommes dans les postes de direction des grandes entreprises a été introduit par la loi « Rixain ». Dans ce cadre, les entreprises doivent atteindre un objectif de 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1er mars 2026. Cet objectif sera de 40% à partir du 1er mars 2029.

Ce dispositif prend la forme deux calculs d'écart :

1. Écart éventuel de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants (salariés de niveau 4)

| | Equivalent Temps Plein | | % | |
|-----------------------------------|------------------------|-------|---------|---------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Cadre dirigeant = Niveau 4 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Femme | 9,14 | 10 | 32,68% | 35,15% |
| Homme | 18,83 | 18,45 | 67,32% | 64,85% |
| Total général | 27,97 | 28,45 | 100,00% | 100,00% |

2. Écart éventuel de représentation entre les femmes et les hommes parmi les membres des instances dirigeantes (membres du COMEX)

| | Equivalent Temps Plein | | % | |
|--|------------------------|-------|---------|---------|
| | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Membres d'instances dirigeantes = COMEX | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 |
| Femme | 5,31 | 7 | 26,17% | 31,66% |
| Homme | 14,97 | 15,11 | 73,83% | 68,34% |
| Total général | 20,28 | 22,11 | 100,00% | 100,00% |