

NOTE A TOUS

Communication de l'index d'égalité salariale femme-hommes

La Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel (loi n°2018-771 du 5 septembre 2019) soumet les entreprises à une obligation de résultat pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes avec l'**Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes**.

L'index de l'égalité mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes à partir de 4 indicateurs et sur 100 points pour les entreprises de 50 à 250 salariés. Ainsi chaque année, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer leur index et le rendre public avant le 1^{er} mars.

Pour rappel, l'index mesure les 4 critères suivants :

- **Indicateur 1 : l'écart de rémunération** : cet indicateur compare les rémunérations annuelles moyennes des femmes et des hommes par catégories professionnelles (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) et par tranche d'âge (moins de 30 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans et 50 ans et plus).
✓ Note obtenue : 27 sur 40
- **Indicateur 2 : l'écart de répartition des augmentations individuelles** : cet indicateur mesure l'accès aux augmentations individuelles et promotions pour les hommes et les femmes toutes catégories socio-professionnelles et âge confondus.
✓ Note obtenue : 35 sur 35
- **Indicateur 3 : le pourcentage de salariées augmentées à la suite d'un retour de congés maternité** : cet indicateur vérifie que l'employeur respecte l'obligation légale d'inclure les femmes qui reviennent de congé maternité ou parental aux augmentations collectives (NAO).
✓ Note obtenue : 15 sur 15
- **Indicateur 4 : la parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations** : cet indicateur mesure la sous-représentation des femmes ou des hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.
✓ Note obtenue : 5 sur 10

Chaillot – Théâtre National de la Danse a obtenu un **score de 82 sur 100** sur le calcul de cet index pour l'année 2023, soit une baisse de 14 points par rapport à 2022.

2 / 2

La diminution observée se manifeste à deux niveaux :

1. Au niveau du critère de rémunération, qui passe de 36/40 à 27/40. Dans un premier temps, cette baisse est due à l'incapacité de comparer pleinement les écarts de rémunération entre les différentes catégories, car les effectifs dans les catégories autres que celles des cadres sont insuffisants pour chaque tranche d'âge. Dans un second temps, cet écart s'est accru au sein de la catégorie des cadres en raison de l'ajout de la population des anciens cadres à horaires fixes, principalement des femmes travaillant dans l'administration et occupant des postes de "chargée de", qui ont été repositionnées sur un statut agent de maîtrise à la suite du nouvel accord sur l'organisation du temps de travail.
2. Au niveau de l'indicateur mesurant la sous-représentation des femmes ou des hommes parmi les dix rémunérations les plus élevées, qui passe de 10/10 à 5/10. Cette diminution s'explique par la sous-représentation des femmes parmi les dix rémunérations les plus élevées en 2023, suite à des départs et des embauches en milieu d'année.

Reda SOUFI
Administrateur général