

# chaillot théâtre national de la danse

## BILAN INDEX ET PLAN D'ACTION

Chaillot 24-25

# BILAN INDEX

## Rappel :

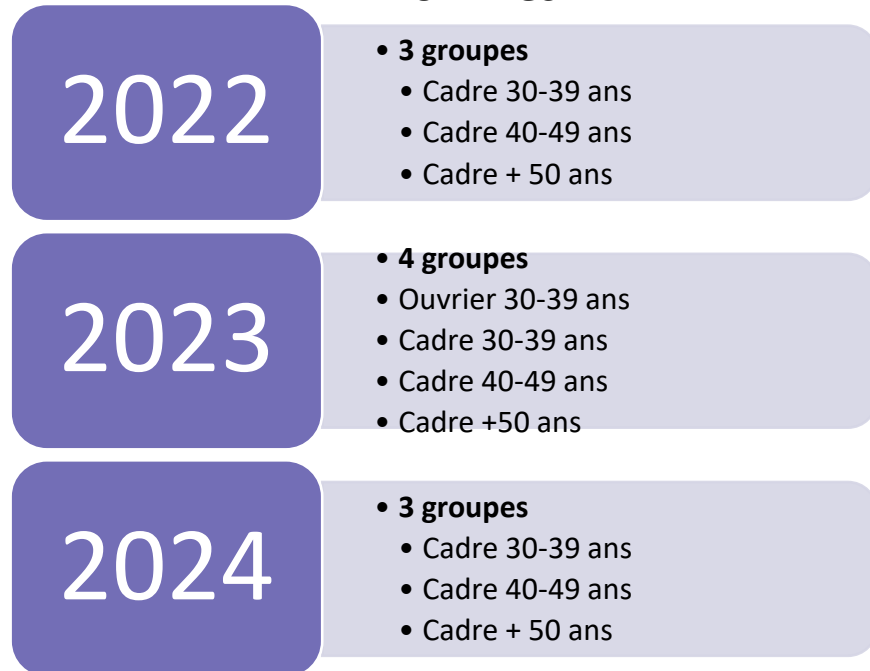
L'employeur doit **exclure** des calculs les :

- Apprentis
- Titulaires d'un contrat de professionnalisation
- Salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure
- Salariés expatriés
- Salariés absents plus de la moitié de la période de référence considérée (sauf les absences de congé maternité)

# BILAN INDEX – L'écart de rémunération

L'indicateur et l'index ne sont pas calculables si le total des effectifs des groupes (comptant au moins 3 femmes et 3 hommes) est inférieur à 40% des effectifs totaux.

## Groupes comptant au moins 3 femmes et 3 hommes



2022 : 36 pts sur 40 écarts de 3,1%  
2023 : 27 pts sur 40 écarts de 9,4%

## Pourquoi ?

Depuis 2022 augmentation des écarts entre les femmes et les hommes dans les catégories « cadre 30-39 ans » et « cadre + 50 ans »

- *Pourquoi ?*
  - **Cadre 30-39 ans:** Plusieurs femmes cadres 30-39 ans entre 2022 et 2023 avec une rémunération élevée sont passées « agent de maîtrise » alors que les hommes de cette catégorie non pas bougés.
  - **Cadre +50 ans :** Depuis 2023 il y a plus (+) d'hommes avec un salaire plus élevé via l'ancienneté.

Les cadres représentent quasiment la moitié des effectifs de Chaillot -> la seule population calculable tous les ans dans les écarts de rémunération.

# BILAN INDEX– Taux d'augmentations individuelles

- 2022 : **35 pts sur 35** - 0,6% favorable aux hommes -
- 2023 : **35 pts sur 35** - 0,2 % favorable aux femmes

# BILAN INDEX– Retour congé maternité

- 2022 : **15 pts sur 15** – 100%
- 2023 : **15 pts sur 15** – 100%

Les femmes en retour de congé maternité sont automatiquement augmentées via les NAO.

# BILAN INDEX– 10 plus hautes rémunérations

- 2022 : **10 pts sur 10** – 4 femmes et 6 hommes / femmes sous représentées
- 2023 : **5 pts sur 10** – 2 femmes et 8 hommes/ femmes sous représentées

# PLAN D'ACTION INDEX

## **RECRUTEMENT/PROMOTION INTERNE :**

- Augmenter la part des hommes en tant « qu'agent de maitrise » pour essayer d'équilibrer les groupes à 3/3 et de pouvoir les représenter dans le calcul.
- Augmenter la part des femmes en tant qu'ouvrières de moins de 30 ans ou de plus de 40 ans pour essayer d'équilibrer les groupes et pouvoir les représenter dans le calcul.
- Encourager la promotion interne des femmes statut « agent de maitrise » en statut « cadre ».

## **REMUNERATION :**

- Lors des recrutements assurer une équité salariale lors des propositions de rémunération.
- Réduire les écarts entre les cadres femmes et hommes de 30-39 ans et de + de 50 ans.

# PLAN D'ACTION – Pour aller plus loin...

## SENSIBILISATION ET FORMATION :

- Ajouter au plan de développement des compétences 2025 une ou des **formations sur la diversité et l'inclusion pour les salariés, y compris les cadres dirigeants.**

*Ex: Au-delà des stéréotypes : naviguer dans la Diversité de Genre au Travail – ALYZO*

## REMUNERATION :

- **Effectuer des audits réguliers des salaires** pour identifier et corriger les écarts de rémunération entre les sexes.

## COMMUNICATION :

- **Publier régulièrement des rapports ou des articles** sur les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle en interne sur l'intranet et en externe sur LinkedIn (rejoint les objectifs de marque employeur)
- Promouvoir une culture du théâtre qui **valorise la diversité et l'inclusion** à travers des communications internes et **des événements.**

## PARTENARIATS EXTERNES :

- Collaborer avec des organisations et des associations qui œuvrent pour l'égalité professionnelle.
- Participer à des initiatives et des forums sur la diversité et l'inclusion.