

## INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE 2021

Février 2022

Cet index permet aux entreprises (de plus de 50 salariés) d'évaluer le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes sur 100 points, en s'appuyant sur les critères suivants : l'écart de rémunération femmes / hommes, l'écart de taux d'augmentations individuelles, l'écart de taux de promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés), le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité et enfin, la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

**L'index d'égalité professionnelle 2021 de GTT est de 94/100.**

|              |                                                                                                | <b>Note<br/>2021</b> | <b>Barème</b> |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|
| Indicateur 1 | Écarts de rémunération.                                                                        | 39                   | 40            |
| Indicateur 2 | Écarts de taux d'augmentation.                                                                 | 20                   | 20            |
| Indicateur 3 | Écarts de taux de promotion.                                                                   | 10                   | 15            |
| Indicateur 4 | Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de leur congé maternité. | 15                   | 15            |
| Indicateur 5 | Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.             | 10                   | 10            |
| TOTAL        |                                                                                                | 94                   | 100           |

### Préalable au calcul des cinq indicateurs

- Périmètre de l'analyse : GTT SA
- Période de référence considérée : année civile, du 1er janvier au 31 décembre 2021.
- Nombre de salariés considérés pour le calcul : 391

## INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE 2021

Février 2022

---

### **Indicateur n°1 : écart de rémunération. Notre score est de 39/40**

Globalement, il n'y a pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes chez GTT, ni par classes d'âges, ni par statuts.

### **Indicateur n°2 : écart de taux d'augmentation. Notre score est de 20/20**

Sur les 391 salariés concernés par l'analyse, 304 ont bénéficié d'une augmentation lors de la revue annuelle des salaires, soit près de 80%.

### **Indicateur n°3 : écart de taux de promotions. Notre score est de 10/15**

L'analyse porte sur les personnes qui ont eu une modification de statut ou de coefficient dans l'année. Il s'agit donc :

- Des promotions du statut Employé au statut Agents de Maîtrise : a concerné une femme en 2021.
- Du changement automatique de coefficient Cadres : 65 personnes, dont 10 femmes. La convention collective des Cadres de la métallurgie prévoit que les coefficients évoluent tous les ans pour la position PI, puis tous les 3 ans pour la position PII. A ce jour, GTT n'a donc aucune marge de manœuvre pour modifier ce mécanisme.

### **Indicateur n°4 : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de leur congé maternité. Notre score est de 15/15**

100% des salariées de retour de leur congé maternité ont bénéficié d'une augmentation.

### **Indicateur n°5 : rémunérations les plus élevées. Notre score est de 10/10**

En 2021, 4 femmes font partie des 10 plus hautes rémunérations.

L'index obtenu en 2022 étant supérieur à 85 points, la Société n'a pas besoin d'envisager des mesures correctives en lien avec le CSE.