

INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE 2023

Février 2024

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 2023 de GTT est de 86/100.

		Note 2023	Barème
Indicateur 1	Écarts de rémunération.	36	40
Indicateur 2	Écarts de taux d'augmentations.	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.	5	10
TOTAL		86	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 2023
- Nombre de salariés considérés pour le calcul : 382



Technology for a sustainable world

INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE 2023

Février 2024

Indicateur n°1 : écart de rémunération. Notre score est de 36/40

Les écarts concernent principalement les ingénieurs et cadres de plus de 30 ans.

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

Sur les 380 salariés pris en compte pour cet indicateur, 314 ont bénéficié d'une augmentation lors de la revue annuelle des salaires, soit 83%.

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 2023.
- Des promotions du statut Agents de Maîtrise au statut Cadre : a concerné deux femmes en 2023.
- Du changement automatique de coefficient Cadres : 92 personnes, dont 20 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 5/10

En 2023, 3 femmes font partie des 10 plus hautes rémunérations.

L'index obtenu en 2023 étant supérieur à 85 points, la Société n'a pas l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index, ni de publier par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction. Ce score, conforme aux attentes, est le résultat des mesures mises en place par GTT pour maintenir l'équité interne, notamment par le suivi des indicateurs de l'accord égalité Femmes / Hommes.