

Chargemap

Contexte légal :

Depuis septembre 2019, les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes / hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 indicateurs et évolue à compter de 2022 :

- En cas d'Index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs ;
- En cas d'Index inférieur à 75 points, les entreprises doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

Résultats de l'index :

En tant qu'entreprise de plus de 50 salariés, Chargemap à déclaré au titre de l'année 2024, son index de l'égalité femmes / hommes et a obtenu la note de **79/100**.

Cette note est calculée sur la base de 4 indicateurs qui se décompose selon ci-dessous :

- **Écart de rémunération** entre les femmes et les hommes, sur **40** points
- **Écart de taux d'augmentations individuelles** entre les femmes et les hommes, sur **35** points
- **Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation** dans l'année suivant leur retour de **congé de maternité**, sur **15** points
- **Nombre de salariés** du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les **plus hautes rémunérations**, sur **10** points

Pour Chargemap, les résultats sont les suivants :

Indicateurs	Notes obtenues	Total points
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	29	40 pts
Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	35	35 pts
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	15	15 pts
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0	10 pts

Chargemap se félicite d'avoir obtenu la note maximale sur deux indicateurs clés :

- La parité en matière d'augmentations individuelles
- Le respect des droits à l'augmentation après un congé maternité

Toutefois, les indicateurs 1 et 4 ne nous permettent pas d'obtenir un score suffisant à minima de 85/100. Chargemap s'engage à en faire une priorité à travers un plan d'action pour :

- **Réduire l'écart de rémunération** entre les femmes et les hommes

- **Augmenter la présence féminine parmi les 10 salariés les mieux rémunérés**, afin de renforcer l'équité dans la rémunération des plus hauts postes.

Nos objectifs à horizon 2030 :

L'objectif de Chargemap est d'atteindre un **score global de 90/100** pour l'année **2030** et fixe les objectifs suivants :

- Obtenir une note de 35/40 sur le premier indicateur en réduisant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Atteindre une note de 5/10 sur le quatrième indicateur avec au moins 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- Mettre en place des actions pour maintenir les scores pour lesquels la note maximale a été obtenue.

Notre plan d'action :

Égalité salariale et promotions :

- Améliorer et corriger la classification des postes (Etam / Cadres) afin de pouvoir mieux comparer les écarts de salaires à catégorie égale.
- Affiner et communiquer la grille salariale sur des critères objectifs afin de garantir une égalité d'opportunités.
- Définir et communiquer des plans de carrière pour une évolution équitable des salariés.

Formation et Sensibilisation :

- Former 100% des managers sur les enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations et le harcèlement

- Diffuser et assurer un cadre protecteur - sans comportements ni violences sexistes et favorisant la mixité et la diversité par le biais d'actions de sensibilisation et de formation.

Recrutement et attractivité :

- Garantir que 100% des fiches de postes et que les annonces publiées par l'entreprise s'adressent aux profils autant masculins que féminins
- Intensifier les efforts pour diversifier les candidatures féminines pour les postes à fort impact notamment en collaborant avec des associations engagée dans la promotion des femmes dans le secteur informatique.

Dans ce cadre avec les objectifs fixés comme ci-dessus, l'index Egalité Femmes-Hommes devrait atteindre la note de 90/100 à horizon 2030.