

# Index Égalité Pro



Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés

2022



Période de référence

du 01/01/2022 au 31/12/2022



Tranche d'effectif de l'entreprise

251 à 999 dont 273 pris en compte pour le calcul de l'index

Index égalité  
Femmes-Hommes :  
93/100



Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Index de l'égalité professionnelle permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

L'Index est une note sur 100 points, calculée chaque année à partir de 5 indicateurs. En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctives, pour diminuer les écarts dans un délai de 3 ans. Keolis Chambéry a obtenu 75/100 l'année dernière, les écarts ont diminués même s'il reste des marges de progression pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Récapitulatif des indicateurs



> INDICATEUR 1 : ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

|                                      | Écart de rémunération par CSP<br>(avant seuil de pertinence) |                |                |                   |
|--------------------------------------|--|----------------|----------------|-------------------|
|                                      | Moins de<br>30 ans   | 30 à 39<br>ans | 40 à 49<br>ans | 50 ans et<br>plus |
| Ouvriers                             | -3,4 %   | -22,3 %        | -75 %          | 6,1%              |
| Employés                             | 28,4 %   | -6,3 %         | 4,1%           | 15,8%             |
| Techniciens et agents<br>de maîtrise | 15,3%  | -17,4 %        | -23,4 %        | 3,1 %             |
| Ingénieurs et cadres                 | NC   | NC             | NC             | NC                |

RÉSULTAT FINAL

38/40

soit 16%  
écart favorable  
aux Femmes



> INDICATEUR 2 : ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

|                                      | Écart de taux<br>d'augmentations par CSP |
|--------------------------------------|--|
| Ouvriers                             | 2,3 %                                    |
| Employés                             | -18,9%                                   |
| Techniciens et agents<br>de maîtrise | -5,2%                                    |
| Ingénieurs et cadres                 | NC                                       |

RÉSULTAT FINAL

20/20

soit 0,8 %  
écart favorable aux  
Femmes

 > INDICATEUR 3 : ÉCART DE TAUX DE PROMOTION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

|                                   | Écart de taux de promotions par CSP |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Ouvriers                          | 1,3 %                               |
| Employés                          | 14,7 %                              |
| Techniciens et agents de maîtrise | -3,5 %                              |
| Ingénieurs et cadres              | NC                                  |

RÉSULTAT FINAL  
**15/15**  
soit 16 %  
écart favorable aux  
Hommes

 > INDICATEUR 4 : POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

RÉSULTAT FINAL  
**15/15**  
soit 100%

 > INDICATEUR 5 : NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

RÉSULTAT FINAL  
**5/10**