



Présentation de l'index Égalité Homme/Femme 2024

CWT SAS

6 mars 2025

Diversité, Équité et l'Inclusion



L'un des moyens par lesquels CWT incarne ses valeurs d'intégrité, de leadership, de bienveillance et de passion est la promotion active de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion (DEI).

Diversité



Reconnaît les différentes manières dont les personnes sont différentes les unes des autres, et les englobe, sans se limiter à l'âge, au handicap, à l'origine ethnique, à l'identité de genre, à la race et l'orientation sexuelle.

Équité



**Favorise un environnement
de offrant des opportunités
équitables**

Inclusion

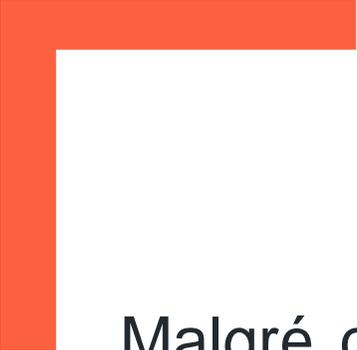


Encourage le respect, l'esprit d'équipe au sein du lieu de travail et l'acceptation des différences des salariés l'entreprise

Index – Égalité professionnelle 2024

- **La note globale CWT SAS est de 82 sur 100.**
- La loi RIXAIN impose aux entreprises dont la note globale est inférieure à 85 points de :
 - mettre en place des mesures pour améliorer la note chaque fois que le maximum n'a pas été atteint
 - publier ces objectifs de progression au même endroit que le résultat de l'index.
- Actions menées en 2024 :
 - Mise en place d'un plan d'actions visant à réduire les inégalités.
 - 9 femmes ont bénéficié d'une augmentation individuelle salariale, contribuant à l'amélioration de l'index.
 - Ce plan a permis d'élever la note au-dessus du seuil des 75 sur 100.

Index – Égalité professionnelle 2024



Malgré ces actions, la note obtenue reste en deçà des 85 points requis. Des efforts supplémentaires sont en conséquence nécessaires. L'entreprise poursuivra ses engagements afin de réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

Répartition des effectifs par sexe au 31/12/2024 – CWT SAS

CWT SAS	Effectif TOTAL	Répartition en %
Femmes	53	55,21 %
Hommes	43	44,79 %
TOTAL	96	

La population au sein de CWT SAS est majoritairement féminine (55%).

Index Égalité Homme/Femme 2024 CWT SAS

	indicateur calculable (1=ooui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	3,5	25	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,2	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0			15	
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10	10	10
Total de points obtenus			70		85
Résultat final de l'index (sur 100 points)			82	100	100

Index Égalité Professionnelle – Commentaires 2024

Indicateurs	Commentaires
Rémunération des hommes et des femmes	La note est de 25/40. L'écart est en faveur des hommes.
Ecart d'augmentations individuelles	La note est de 35/35. L'écart d'augmentations est en faveur des femmes L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré, le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.
Salariés augmentés en retour de congé maternité	L'indicateur est non calculable. Il n'y a pas eu de retour de congé maternité durant la période de référence.
10 plus hautes rémunérations (score de 10/10)	La note est de 10/10. Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés (au nombre de 6).

CWT