

## Index Egapro 2022 – La Cinémathèque française

Pour la troisième année consécutive, la Cinémathèque publie son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Mis en place par la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, il doit être publié chaque année par les entreprises afin de faire **un état des lieux chiffré de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à travail identique ou à travail de valeur égale**. Il est calculé à partir d'indicateurs portant sur les rémunérations, les augmentations, les augmentations au retour de congé maternité et la parité du top management.

Pour chacun de ces indicateurs, les notes obtenues résultent de l'application d'un barème règlementaire.

**Pour 2022, l'index Egapro de la Cinémathèque française s'élève à 54/100** contre 75/100 en 2021 et 65/100 en 2020. Cette dégradation apparente s'explique par les mécanismes conventionnels d'évolutions salariales qui sont attribués à l'ancienneté, de manière automatique, sans choix opéré par la direction. Du fait de l'automatisme du dispositif, on constate une disproportion entre les femmes et les hommes parmi les bénéficiaires qui alterne chaque année au profit d'un sexe (les femmes en 2021) puis de l'autre (les hommes en 2022).

	<b>Indicateur</b>	<b>Note</b>	<b>Justification des disparités.</b>
1	<u>Ecart de rémunération :</u>  Moyenne des écarts de salaire par catégorie socio professionnelle, sexe et tranche d'âge.	34/40  (2021 : 35)	L'écart de rémunération est favorable aux hommes.  La Cinémathèque française compte 3 catégorie socio professionnelle : employé, agent de maîtrise, cadre.  Les niveaux de rémunération dépendent d'une fourchette fixée par catégorie et niveau dans lequel les salarié(e)s sont placés en fonction de leur expérience et donc de leur ancienneté.  Les évolutions salariales sont automatiques et à l'ancienneté (tous les deux ou trois ans selon l'indice de rémunération). Ainsi, l'ancienneté est le facteur principal expliquant les différences de rémunérations entre les salarié(e)s et les hommes ont une ancienneté moyenne plus forte que celle des femmes, respectivement 15.8 ans et 14.5 ans (salariés CDI et CDD).
2	<u>Ecart de répartition des augmentations :</u>  Comparaison par sexe du nombre de salarié(e)s augmentés	15/35  (2021 : 35)	Les augmentations concernées sont les promotions, les augmentations automatiques à l'ancienneté et les augmentations anticipées exceptionnelles dont les modalités d'attributions et de calcul sont encadrées par la convention d'entreprise.  La répartition des salariés augmentés en 2022 est de 52% de femmes et 48% d'hommes ; mais, rapporté à l'ensemble, 38% des femmes ont été augmentées contre 46% des hommes.  Les augmentations sont automatiques à l'ancienneté (tous les deux ou trois ans selon l'indice de rémunération) et les écarts des proportions entre femmes et hommes, chaque année, sont à la fois involontaires et inévitables.  Ainsi, si l'année 2021 a été marquée par une sur-représentation des femmes (48% d'entre elles) par rapport aux hommes (20%) parmi les bénéficiaires d'une augmentation, l'année 2022 présente une situation

			inverse. Par la suite l'année 2023 devrait voir de nouveau une plus grande part des femmes augmentées, et ainsi de suite, selon le calendrier des dates anniversaires des salarié(e)s
3	<u>Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité.</u>	0/15 (2021 : 0)	En 2022, sur les 4 salariées de retour de leur congé maternité, 3 ont bénéficié d'une augmentation automatique à l'ancienneté et la quatrième n'y était pas éligible en 2022 du seul fait de la date anniversaire de son augmentation. Elle en bénéficiera en 2023.  Cet indicateur ne donne droit à l'intégralité des points que si l'ensemble des salariées concernées ont été augmentées. Si toutes l'ont été, sauf une, la note obtenue est de 0/15.
4	<u>Nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</u>	5/10 (2021 : 5)	Parmi les 10 salarié(e)s les mieux rémunérés, la Cinémathèque compte 3 femmes et 7 hommes, soit 1 femme de plus qu'en 2021. Comme indiqué dans le commentaire relatif à l'indicateur 1, le niveau de salaire est directement lié à l'expérience et donc l'ancienneté.  Au sein des salarié(e)s touchant les 10 plus hautes rémunérations les femmes ont une ancienneté moyenne de 7 ans tandis que celle des hommes est de 22 ans. Leur expérience dans leur poste étant moins importante que celle des hommes, leur rémunération est conséquemment moins élevée.
		54/100	

### **Données complémentaires relatives à la situation comparée des femmes et des hommes à la Cinémathèque française**

- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Cinémathèque française

Cet accord comporte des dispositions relatives à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes :

- Non-discrimination à l'embauche, en matière d'accès à la formation et d'augmentation de salaire
  - Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (désignation de 2 référents CSE, 1 direction)
  - Prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle pour les salariéEs en congé maternité, parental, adoption : maintien de la mutuelle, report des congés payés, prise en compte de l'ancienneté pendant le congé, ...
- Effectif au 31/12/2022 :
    - Répartition par sexe de l'effectif au 31/12/2022 : 42,6% hommes et 57,4% de femmes.
    - Répartition par sexe et par contrat

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
CDI	120	90	210	57,1%	42,9%

CDD	2	1	3	66,7%	33,3%
Apprentis et contrats de professionnalisation	2	1	3	66,7%	33,3%

- Répartition par sexe et par catégorie socio professionnelle

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Employés	1	4	5	20,0%	80,0%
Agents de maîtrise	64	48	112	57,1%	42,9%
Cadres	57	39	96	59,4%	40,6%

- Embauches en 2022 par type de contrat :

Contrats d'apprentissage et de professionnalisation : 2 femmes, 2 hommes

CDD : 6 femmes, 2 hommes

CDI : 11 femmes, 7 hommes.