

Index Egapro

Pour la quatrième 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.

Pour 2023, l'index Egapro de la Cinémathèque française s'élève à 76/100 contre 54/100 en 2022. Cette amélioration s'explique par les mécanismes des évolutions salariales conventionnelles 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 alternent chaque année au profit d'un sexe (les hommes en 2022) puis de l'autre (les femmes en 2023).

	Indicateur	Note	Commentaire
1	<u>Ecart de rémunération</u> Moyenne des écarts de salaire par catégorie socioprofessionnelle, sexe et tranche d'âge	36/40 (2022 : 34)	L'écart de rémunération est favorable aux femmes. La Cinémathèque française compte 3 catégories socioprofessionnelles : employé, agent de maîtrise, cadre. Les niveaux de rémunération dépendent d'une fourchette fixée par catégorie et niveau dans lequel les salariés 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 salariés et les hommes ont une ancienneté moyenne plus forte que celle des femmes, respectivement 16,0 ans et 14,6 ans (salariés CDI et CDD).
2	<u>Ecart de répartition des augmentations</u> Comparaison par sexe du nombre de salariés augmentés	35/35 (2022 : 15)	Les augmentations concernées sont les promotions, les augmentations automatiques à l'ancienneté et les augmentations anticipées exceptionnelles dont les modalités d'attribution et de calcul sont encadrées par la convention d'entreprise. La répartition des salariés augmentés en 2023 est de 61% de femmes et 39% d'hommes ; rapporté à l'ensemble, 37% des femmes 32% 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 2022 a été marquée par une sous-représentation des femmes (38% d'entre elles) par rapport aux hommes (46%) parmi les bénéficiaires d'une augmentation, l'année 2023 présente une situation inverse. Par la suite, l'année 2024 verra de nouveau une plus grande part des hommes augmentés, et ainsi de suite.

3	<u>Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité</u>	0/15 (2022 : 0)	Cet indicateur ne donne droit à l'intégralité des points que si l'ensemble des salariées revenues de congé maternité ont été augmentées. Si toutes l'ont été, sauf une, la note obtenue est de 0/15.
4	<u>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</u>	5/10 (2022 : 5)	<p>Parmi les 10 salariés les mieux rémunérés, la Cinémathèque compte 3 femmes et 7 hommes, soit autant qu'en 2022. Comme indiqué dans le commentaire relatif à l'indicateur 1, le niveau de salaire est directement lié à l'expérience et donc l'ancienneté.</p> <p>Au sein des salariés touchant les 10 plus hautes rémunérations les femmes ont une ancienneté moyenne de 8 ans tandis que celle des hommes est de 23 ans. Leur expérience dans leur poste est donc moins importante que celle des hommes et leur rémunération est conséquemment moins élevée.</p>
		76/100	