

Index Egapro 2024 – La Cinémathèque française

Pour la cinquième 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 réglementaire.

Pour 2024, l'index Egapro de la Cinémathèque française s'élève à 71/100, contre 76/100 en 2023 et 54/100 en 2022¹. Cette légère diminution 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 2023) puis de l'autre (les hommes en 2024).

| | Indicateur | Note | Justification des disparités. |
|---|---|-----------------------------|--|
| 1 | <u>Ecart de rémunération :</u> Moyenne des écarts de salaire par catégorie socio professionnelle, sexe et tranche d'âge. | 36/40 (2022 : 36/40) | L'écart de rémunération est favorable aux hommes . La Cinémathèque française compte 3 catégories socio professionnelles : employé, agent de maîtrise, cadre. Les niveaux de rémunération à l'embauche dépendent d'une fourchette fixée par catégorie et niveau conventionnel dans lequel les salarié(e)s sont placés en fonction de leur expérience . Les évolutions salariales sont automatiques et à l' ancienneté (tous les deux ou trois ans selon l'indice de rémunération). L'ancienneté est le facteur principal expliquant les différences de rémunérations entre les salarié(e)s, les hommes ayant une ancienneté moyenne légèrement plus forte que celle des femmes , respectivement 15.4 ans et 14.8 ans (salariés CDI et CDD - données au 30 septembre 2024). Il faut noter que cet écart d'ancienneté entre les femmes et les hommes recule en comparaison à 2023 (16.5 ans pour les hommes, 14.7 ans pour les femmes) |

¹ 75/100 en 2021 et 65/100 en 2020

| | | | |
|---|---|------------------------------|---|
| 2 | <p><u>Ecart de répartition des augmentations :</u></p> <p>Comparaison par sexe du nombre de salarié(e)s augmentés</p> | <p>15/35 (2023 : 35)</p> | <p>Les augmentations concernées sont les avancements automatiques à l'ancienneté, les avancements anticipés exceptionnels et les promotions dont les modalités d'attribution et de calcul sont encadrées par la convention d'entreprise.</p> <p>La répartition des salariés augmentés en 2024 est de 53,3% de femmes et 46,7% d'hommes ; mais, rapporté à l'ensemble, 41,5% des femmes ont été augmentés contre 49,4% des hommes.</p> <p>Les augmentations attribuées sont majoritairement des avancements 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 dues à la date « anniversaire des salariés », rendant l'écart à la fois involontaire et inévitable.</p> <p>Ainsi, si l'année 2023 a été marquée par une sur-représentation des femmes par rapport aux hommes parmi les bénéficiaires d'une augmentation, l'année 2024 présente une situation inverse.</p> <p>Par la suite l'année 2025 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.</p> |
| 3 | <p><u>Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité.</u></p> | <p>15/15 (2023 : 0)</p> | <p>En 2024, l'unique salariée étant revenue de congé maternité a bénéficié d'une majoration de salaire correspondant à la moyenne des augmentations individuelles (avancements anticipés exceptionnels).</p> |
| 4 | <p><u>Nombre de salarié(e)s du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</u></p> | <p>5/10 (2021 : 5)</p> | <p>Parmi les 10 salarié(e)s les mieux rémunérés, la Cinémathèque compte 3 femmes et 7 hommes, soit autant qu'en 2023. 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 salarié(e)s touchant les 10 plus hautes rémunérations les femmes ont une ancienneté moyenne de 8 ans tandis que celle des hommes est de 23 ans.</p> <p>Leur expérience dans leur poste étant moins importante que celle des hommes, leur rémunération est conséquemment moins élevée.</p> |
| | | <p>71/100</p> | |

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 - 2022

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

- Non-discrimination à l'embauche, en matière de rémunération, d'emploi et d'accès à la formation
 - Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes avec communications, désignation de 2 référents CSE, 1 direction
 - Prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle pour les salarié(e)s en congé maternité, parental, adoption : autorisations d'absences rémunérées pour les visites prénatales pour le conjoint, maintien de la mutuelle, report des congés payés au retour du congé, prise en compte de l'ancienneté pendant le congé, ...
- Effectif au 31/12/2024 :
 - Répartition par sexe de l'effectif tout contrat : 43% hommes et 57% de femmes
 - Répartition par sexe et par contrat :

| | Femmes | Hommes | Total | % Femmes | % Hommes |
|---|--------|--------|-------|----------|----------|
| CDI | 117 | 88 | 205 | 57,1% | 42,9% |
| CDD | 6 | 4 | 10 | 60% | 40% |
| Apprentis et contrats de professionnalisation | 2 | 3 | 5 | 40% | 60% |

- Répartition par sexe et par catégorie socio professionnelle

| | Femmes | Hommes | Total | % Femmes | % Hommes |
|--------------------|--------|--------|-------|----------|----------|
| Employés | 0 | 4 | 4 | 0% | 100,0% |
| Agents de maîtrise | 68 | 50 | 118 | 57,7% | 42,3% |
| Cadres | 55 | 38 | 93 | 60% | 40% |

- Embauches en 2024 par type de contrat :

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

CDI + CDD : 11 femmes (dont 2 passages en CDI) et 8 hommes (1 passage en CDI)