

Index Egapro

Pour la sixième 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 2025, l'index Egapro de la Cinémathèque française s'élève à 96/100 contre 71/100 en 2024. Ce résultat ne découle pas d'une modification de la politique salariale qui est demeurée inchangée et continue à veiller à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes. Pour rappel, les mécanismes des évolutions salariales conventionnelles de la Cinémathèque française sont attribués principalement à l'ancienneté et de manière automatique.

Ce résultat amélioré cette année découle notamment :

- de l'impact équitable en la matière du déploiement de l'avenant n°21 relatif à la grille des emplois sur les situations individuelles y compris celles de salariées en congé maternité,
- des dates d'entrées et sorties de salariés intervenus au cours de l'exercice.

	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 (2024 : 36)	L'écart de rémunération est légèrement favorable aux hommes. La Cinémathèque française compte 3 catégories socio professionnelles : employé, agent de maîtrise et 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 15,7 ans et 15,3 ans (salariés CDI et CDD).
2	<u>Ecart de répartition des augmentations :</u> Comparaison par sexe du nombre de salariés augmentés	35/35 (2024 : 15)	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.

			Parmi les salariés augmentés, 61% sont des femmes et 39% des hommes, avec des augmentations concernant 67% des femmes et 62% 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. La révision de la classification effectuée cette année, s'est traduite par le repositionnement de certains emplois et par conséquent de certains postes, avec un impact sur la rémunération au titre de l'année 2025 qui a contribué pour partie à l'amélioration de l'indicateur cette année. Néanmoins nous ne pouvons pas en tirer de conclusion pour l'avenir car conformément à l'article 4.4.5 de l'avenant n°21, cette révision n'a pas entraîné de modification des dates « anniversaires ». En conséquence, elle n'a eu aucune incidence sur la date servant de référence pour le calcul de la périodicité des avancements automatiques liés à l'ancienneté des salariés concernés. Ainsi, la proportion d'augmentations continuera à l'avenir de dépendre des dates anniversaire des salariés et de l'automatisme de l'attribution des augmentations automatiques.
3	<u>Pourcentage de salariées augmentée dans l'année suivant leur retour de congé maternité.</u>	15/15 (2024 : 15)	En 2025, deux femmes sont revenues de congé maternité et ont bénéficié d'une augmentation liée à l'avenant n°21 portant sur la grille des emplois. Ces éléments ont permis l'obtention de ce résultat sur cette année. 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 salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</u>	10/10 (2024 : 5)	Parmi les 10 salariés les mieux rémunérés, la Cinémathèque compte 4 femmes et 6 hommes, soit une femme de plus qu'en 2024, ce qui a fait augmenter la note à 10/10 contre 5/10 auparavant en application du barème. Comme indiqué dans le commentaire relatif à l'indicateur 1, le niveau de salaire est directement lié à l'expérience et donc à l'ancienneté.
		96/100	

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 salariés en congé maternité, parental, adoption : maintien de la mutuelle, report des congés payés, prise en compte de l'ancienneté pendant le congé, ...
- Effectif au 31/12/2025 :
 - Répartition par sexe de l'effectif au 31/12/2025 : 41% hommes et 59% de femmes.
 - Répartition par sexe et par contrat

Contrat	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
CDI	119	83	202	59%	41%
CDD	4	4	8	50%	50%
Apprentis	4	3	7	57%	43%

- Répartition CDI et CDD par sexe et par catégorie socio professionnelle

Catégories	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Cadres	56	37	93	60%	40%
Agent de maîtrise	67	49	116	58%	42%
Employé	0	1	1	0%	100%

- Embauches en 2025 par type de contrat :

Contrats d'apprentissage : 4 femmes, 3 hommes

CDD : 11 femmes, 6 hommes

CDI : 5 femmes, 3 hommes.