

Les membres élus de la CPS ont pris connaissance, le 10 mars 2026, du projet de Bilan social pour 2025, et de son annexe 1, dédiée à l'égalité professionnelle.

Les effectifs inscrits

Tableau des effectifs inscrits

Effectifs inscrits					
	2021	2022	2023	2024	2025
Femmes	946	958	1020	1072	1120
Hommes	962	948	994	1070	1086
Alternants					
Femmes	80	93	100	111	107
Hommes	60	62	66	60	61
Total	2048	2061	2180	2313	2374
% femmes	50,1%	51,0%	51,4%	51,1%	51,7%
% hommes	49,9%	49,0%	48,6%	48,9%	48,3%
% alternants	6,8%	7,5%	7,6%	7,4%	7,1%

Les effectifs inscrits fin 2025 s'élèvent à **2 374**. Ils se répartissent entre :

- Les **femmes** qui sont un peu plus nombreuses : (**1227**, représentant **51,7 %** des effectifs),
- Les **hommes** (**1147** - **48,3 %** des effectifs).

Effectifs hors alternance : la proportion femmes / hommes est assez proche, **50,8 % femmes – 49,2 % hommes**.

Tableau : Alternance

Alternants					
	2021	2022	2023	2024	2025
Femmes	80	93	100	111	107
Hommes	60	62	66	60	61
Total	140	155	166	171	168
% femmes	57,1%	60,0%	60,2%	64,9%	63,7%
% hommes	42,9%	40,0%	39,8%	35,1%	36,3%

La **féménisation de l'alternance** se confirme dans le temps, **63,7 % de femmes en 2025** versus **57,1 % en 2021** (ce point à approfondir lors du bilan alternance)

Hors **alternance**, la **quasi-totalité** des salariés occupent un poste de **cadre**, soit **97,9 % des femmes** et **99,9 % des hommes**. L'âge moyen s'établit à **46,1 ans pour les femmes**, contre **45,3 ans pour les hommes**.

L'indice Rixain

Femmes	Cadres dirigeants	ComEx
2022	29,0%	38,2%
2023	29,1%	37,5%
2024	30,1%	32,5%
2025	30,8%	31,9%

La loi « Rixain » fixe un objectif d'au moins **30%** de personnes de chaque sexe parmi les **cadres dirigeants** et **les instances dirigeantes au 1er mars 2026**.

Cet objectif a été atteint en **2024** :

- **30,1%** en **2024** pour les femmes cadres dirigeants, et depuis **2022** un pourcentage toujours proche de **29%**,
- Un pourcentage avec une **tendance à la baisse** sur la représentation des **femmes au Comex**, à **nuancer** notamment lorsque l'on regarde la **composition actuelle** du COMEX, **35% de femmes**.

La répartition par classification

Tableau : part des femmes par classification, hors alternance

Part des femmes par classification - hors alternants						
Femmes	Technicien	Classe H	Classe I	Classe J	Classe K	Classe L
Effectif F 2025	24	173	225	335	209	154
Effectif 2025 F+ H	25	284	382	616	457	442
% sur effectif F + H	96%	61%	59%	54%	46%	35%

L'examen de la répartition des effectifs par classification fait apparaître **une diminution de la part des femmes à mesure que le niveau de classification progresse**. Celle-ci s'établit à **96 % dans la classification « technicien »** et atteint **35% dans la classification L**.

S'agissant plus particulièrement des effectifs cadres, la répartition globale (**2181** cadres) entre les femmes et les hommes apparaît **globalement équilibrée**, avec **50,3 % de femmes** et **49,7 % d'hommes**. Toutefois, cette répartition d'ensemble **recouvre des écarts selon les niveaux de classification**.

Les femmes représentent ainsi **61 % des effectifs en classification H** et **59 % en classification I**, tandis que leur part s'établit à **46 % en classification K** et à **35 % en classification L**.

Ces éléments traduisent une **présence plus importante des femmes dans les premiers niveaux de classification** et une **représentation plus limitée dans les classifications les plus élevées**.

L'évolution de carrière et les promotions

Tableau : ancienneté moyenne par classification

		Ancienneté moyenne par classification					
		Technicien	Classe H	Classe I	Classe J	Classe K	Classe L
2025	Femmes	28,5	12,3	12,6	15,2	19	21,4
	Hommes	2	3,6	6,7	13,8	17,5	22,6
	Ecart ancienneté	26,5	8,7	5,9	1,4	1,5	-1,2

À l'exception de la classification L, les femmes présentent une ancienneté moyenne supérieure à celle des hommes dans plusieurs classifications. En classification H, l'ancienneté moyenne s'établit à **12,3 ans pour les 173 femmes** contre **3,6 ans pour les 111 hommes**. En classification I, elle s'élève à **12,6 ans pour les 225 femmes** contre **6,7 ans pour les 157 hommes**.

En classifications J et K, les écarts sont plus modérés mais restent défavorables aux femmes. Pour des effectifs de **544 femmes et 529 hommes**, l'écart d'ancienneté moyenne est de **1,4 an en classification J** et de **1,5 an en classification K**.

Ces données mettent ainsi en évidence des **écarts d'ancienneté différenciés selon les classifications**, avec des **écarts marqués en H et I** et **plus limités en J et K**.

Les taux de promotion

Tableau : ventilation des promotions 2025 par classification entre les hommes et les femmes

Promotion de l'effectif inscrit	Femmes	Hommes	total	%femmes/total
Cadres	65	74	139	47%
Taux de promotion	5,9%	6,8%		
K à L	5	7	12	42%
J à K	10	17	27	37%
I à J	28	18	46	61%
H à I	22	32	54	41%
Passage cadre G à H	3	2	5	60%
Global	68	76	144	47%

Tableau : taux de promotion des femmes et hommes cadres sur 5 ans

Taux de promotions	2021	2022	2023	2024	2025
Femmes cadres	6,90%	5,10%	4,30%	5,90%	5,90%
Hommes cadres	7,30%	6,30%	4,90%	7,50%	6,80%

Tableau : % des femmes par promotion sur 5 ans

% des femmes par promotion	2021	2022	2023	2024	2025	Moyenne annuelle
K à L	45%	50%	36%	20%	42%	39%
J à K	63%	35%	35%	45%	37%	43%
I à J	37%	53%	31%	49%	61%	46%
H à I	49%	42%	68%	45%	41%	49%
Passage tech à cadre	90%	55%	69%	60%	60%	67%

Sur les **144 promotions enregistrées en 2025**, les femmes représentent **47 % de l'ensemble des promotions**. Cette part varie toutefois selon les passages de classification et met en évidence des **écarts de représentation selon le niveau de promotion considéré**.

À l'exception du passage de la classification **I à J**, la part des femmes dans les promotions demeure inférieure à celle des hommes. Elle s'établit ainsi à **42 %** pour le passage de **K à L**, sur un total de **12 promotions**, à **37 %** pour le passage de **J à K**, sur **27 promotions**, et à **41 %** pour le passage de **H à I**, sur **54 promotions**.

Seul le passage de la classification **I à J** présente une part majoritaire de promotions féminines, les femmes représentant **61 % des 46 promotions** recensées à ce niveau.

Ces éléments mettent ainsi en évidence **une répartition contrastée des promotions entre les femmes et les hommes selon les classifications**, avec une **présence féminine globalement minoritaire** dans les promotions, sauf pour le passage **de la classification I à J**.

Sur les **cinq dernières années observées**, le taux de promotion des cadres apparaît **globalement plus favorable aux hommes**. Les écarts constatés sont particulièrement visibles sur les deux dernières années.

En **2025**, le taux de promotion s'établit à **5,9 % pour les femmes** contre **6,8 % pour les hommes**. En **2024**, il atteint **5,9 % pour les femmes** et **7,5 % pour les hommes**. En **2023**, il s'élève à **4,3 % pour les femmes** contre **4,9 % pour les hommes**.

Ces éléments mettent ainsi en évidence, sur la période observée de cinq ans, une **dynamique de promotion moins favorable aux femmes cadres**, les taux constatés demeurant inférieurs à ceux des hommes sur les années mentionnées.

Le rapport **Syndex**, demandé par les membres de la **CPS**, réalisé en lien avec les équipes **RH** et présenté en **CSE le 23 janvier 2026**, fait notamment apparaître que, sur la période entre **2023 et 2024**, les femmes ayant bénéficié d'une promotion par changement de classification présentaient en **moyenne une ancienneté supérieure de cinq ans** à celle des hommes promus.

Ces éléments confirment la nécessité d'appréhender la composante relative à **l'égalité dans l'évolution de carrière**, en particulier s'agissant des promotions, au regard de plusieurs indicateurs complémentaires.

L'analyse doit ainsi porter à la fois sur **l'évolution dans le temps des taux de promotion par classification** et sur **l'ancienneté moyenne dans la classification des salariés promus**.

La rémunération

Tableau : écart salarial 2025 entre les femmes et les hommes par classification

Cadres	Effectifs femmes	RFMB* Femmes	Effectifs Hommes	RFMB* Hommes	Ecart de salaire	Part des femmes
Total cadres	1096	6226	1085	7338	-17,86%	50,25%
L	154	11218	288	12962	-15,55%	34,84%
K	209	7095	248	6984	1,56%	45,73%
J	335	5644	281	5671	-0,48%	54,38%
I	225	4653	157	4515	2,97%	58,90%
H	173	3971	111	3919	1,31%	60,92%

*RFMB : Rémunération Fixe Mensuelle Brute

La **comparaison des rémunérations moyennes des cadres** entre les femmes et les hommes fait ressortir un écart proche de **18% en défaveur des femmes**, principalement en raison de **l'écart important** qui subsiste sur la **classe L** (environ **15,55 % en défaveur des femmes**).

Pour les **autres classifications**, les écarts observés **restent limités** et se **révèlent**, le plus souvent, **légèrement en faveur des femmes**.

Tableau : % de l'écart salarial entre les femmes et les hommes par classification sur 4 ans

Ecart F-H cadres par classification				
	2022	2023	2024	2025
L	-21,87%	-22,66%	-18,98%	-15,55%
K	-1,64%	-0,54%	0,49%	1,56%
J	-1,03%	-0,28%	-0,69%	-0,48%
I	-0,53%	-0,15%	0,61%	2,97%
H	1,63%	0,05%	0,64%	1,31%

L'analyse de l'écart salarial entre les femmes et les hommes par classification sur les **quatre dernières** années met en évidence une **évolution globalement favorable sur plusieurs niveaux de classification**.

Un **rééquilibrage des écarts de rémunération** est ainsi observé dans les classifications **H à K**, évolution pouvant notamment être rapprochée de la mise en œuvre de **l'enveloppe spécifique consacrée à l'égalité professionnelle dans le cadre de la NAO**. Cette **dynamique de correction est relevée positivement par les élus**.

En classification **L**, l'écart salarial enregistre une **réduction de 3,43 points** entre **2024** et **2025**. Pour autant, malgré cette amélioration, l'écart, en défaveur des femmes, demeure **élevé en 2025**, à **-15,55 %**.

Ces éléments traduisent une **tendance au resserrement des écarts salariaux** dans le temps, tout en soulignant le maintien d'un **niveau d'écart élevé, en défaveur des femmes, dans la classification L**.

Le niveau d'écart salarial **demeurant** élevé en classification **L**, ainsi que les facteurs ayant conduit à sa **réduction de 3,43 points entre 2024 et 2025**, appellent une **analyse complémentaire approfondie**.

Une telle analyse permettrait notamment d'apprécier la part éventuelle du **"poids du passé"** dans la persistance des écarts observés au sein de cette classification. À cet égard, l'évolution de la structure des effectifs, entre 2024 et 2025, mérite d'être examinée. La répartition des effectifs en classification **L** s'établissait, à fin **2024**, à **154 femmes** et **299 hommes**, contre **154 femmes** et **288 hommes** à fin **2025**, soit une diminution de **11 hommes** sur la période.

Dans ce contexte, il apparaît utile d'identifier dans quelle mesure ces départs ont pu contribuer à la réduction de l'écart salarial constatée entre **2024 et 2025**, et, le cas échéant, d'en apprécier la part relative par rapport aux autres facteurs explicatifs.

La formation

Tableau : ventilation des heures de formation rémunérées

Année	Femmes	Hommes	% Femmes
2025	24250	22562	51,80%
2024	22177	21532	50,74%
2023	17549	17330	50,31%

1156 femmes ont bénéficié d'une formation pour un total d'heures de formation rémunérées de **24 250 heures**. Ils sont **1066 hommes** pour un total de **22 562 heures**.

Le nombre moyen d'heures de formation par salarié formé est de **21 heures, équivalent pour les femmes et les hommes**.

Les flux d'entrée et de sortie

Tableau : flux entrée et sortie des CDI sur 4 ans

CDI	F 2025	H 2025	F 2024	H 2024	F 2023	H 2023	F 2022	H 2022
Entrées	122	120	163	170	163	176	164	153
Sorties	75	103	104	103	101	121	155	162
Effectif	1100	1071	1057	1055	1004	988	943	938
% entrée sur effectif	11,09%	11,20%	15,42%	16,11%	16,24%	17,81%	17,39%	16,31%
% sortie sur effectif	6,82%	9,62%	9,84%	9,76%	10,06%	12,25%	16,44%	17,27%
% entrée	50,41%	49,59%	48,95%	51,05%	48,08%	51,92%	51,74%	48,26%
% sortie	42,13%	57,87%	50,24%	49,76%	45,50%	54,50%	48,90%	51,10%

En **2025**, s'agissant des **CDI**, les femmes représentent **50,41 % des 242 entrées**, contre **49,59 % pour les hommes**, traduisant une répartition globalement équilibrée des recrutements. Concernant les **178 sorties** enregistrées sur la même période, les femmes représentent **42,13 % des départs**, contre **57,87 % pour les hommes**.

L'examen des données sur les **quatre dernières années** met en évidence **une stabilité de la tendance en matière d'entrées**, celles-ci demeurant globalement équilibrées entre les femmes et les hommes.

S'agissant des sorties, les données observées montrent que, sur certaines années, les femmes sont **moins représentées dans les départs** que les hommes, elles représentent **45,50 % des sorties en 2023** versus **54,5 % des hommes** et **42,13 % des sorties en 2025** versus **57,87 % pour les hommes**.

Conciliation vie familiale et vie professionnelle

L'accord concernant l'égalité professionnelle a conduit à **améliorer le congé de paternité** dont le succès est confirmé. **40** « 2^{ème} parents » ont eu recours à ce congé **en 2025, 39 en 2024**, à mettre au regard des **30 en 2022**.

Le **taux d'utilisation** de ce congé est de **80,7 %**, ce qui correspond **en moyenne à environ à 24 jours** par participants.

En ce qui concerne **les congés enfants malades**, comme les années **précédentes**, la **prise en charge des enfants malades** repose sur la mère plutôt que sur le père, avec cependant un début de rééquilibrage : **74 % des congés enfants malade pris par les femmes en 2022, 70 % en 2023, 60 % en 2024 et 63% en 2025**.

Conclusion

Les élus relèvent positivement

- Sur les **cinq dernières années**, hors alternance, les effectifs féminins et masculins se maintiennent dans des **proportions proches de l'équilibre**, sans évolution marquée sur la période. A titre d'exemple, les femmes représentaient **49,58 % des effectifs en 2021**, contre **50,42 % pour les hommes**. En **2025**, cette répartition demeure comparable, avec **50,77 % de femmes** et **49,23 % d'hommes**,
- Le **rééquilibrage des écarts de rémunération** observé dans les **classifications H à K**.

Les élus constatent **une dynamique de promotion moins favorables aux femmes cadres**

- Une **présence plus importante des femmes** dans les **premiers niveaux de classification** et une **représentation plus limitée** dans les **classifications les plus élevés**,
- Une **répartition contrastée en 2025** des promotions entre **les femmes** et **les hommes** selon les **classifications**, avec une **présence féminine globalement minoritaire** dans les **promotions**, sauf pour le passage de la **classification I à J**,
- Sur les **cinq dernières années**, les **taux de promotion constatés pour les femmes** restent inférieurs à **ceux observés pour les hommes**. Ces écarts pourraient en partie éclairer les différences d'ancienneté relevées selon les classifications, au détriment des femmes, avec des écarts plus prononcés en H et I et plus modérés en J et K.

Ils **notent également l'écart important** qui subsiste sur la **classe L** (environ **15,55 % en défaveur des femmes**)

Les élus **réitèrent leur souhait** que le prochain **rapport d'analyse Syndex** permette de disposer d'un cadre **commun d'analyse et de clarification**, de nature à faciliter l'identification des biais éventuels et la définition de plans d'action associés, notamment s'agissant de **l'égalité des parcours professionnels** et **des écarts de rémunération de la classe L**.

Les membres de la CPS proposent au CSE de donner un **avis favorable** sur le thème de **l'égalité professionnelle** avec les **réserves** suivantes :

- La dynamique de promotion moins favorable aux femmes cadres,
- Les biais de rémunération dans la classe L au détriment des femmes, point nécessitant une analyse approfondie de cet écart comme indiqué précédemment.