

Index d'égalité professionnelle 2024

cromology

Puteaux, 3 mars 2025

Les entités françaises de Cromology de plus de 50 salariés ont calculé l'index 2024 d'égalité femmes – hommes, conformément à la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

Cromology accorde la plus grande importance à l'équité et à l'égalité professionnelle et s'attache à faire progresser cet index au quotidien. En 2024, toutes nos sociétés évaluables atteignent au moins 75 points, et trois d'entre elles dépassent 85/100. La société Cromology Research & Industry dépasse cette année les 75 points, grâce à la mise en place de plans d'actions adaptés depuis 2020 afin de tendre à l'objectif de 85 points.

L'index repose sur 5 indicateurs clés :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à catégorie socioprofessionnelle et âge comparables ;
- Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;
- Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (uniquement pour les sociétés de plus de 250 salariés) ;
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Résumé des scores des entités évaluables Cromology en 2024

Société évaluable	Score 2024	Progression
Couleurs de Tollens	93 / 100	Excellente performance
Cromology Services	76 / 100	Amélioration continue
Zolpan	86 / 100	Bonne progression
Cromology Research & Industry	77 / 100	Amélioration continue

Pour les sociétés dont l'index n'est pas calculable, il est à noter que les indicateurs évaluables témoignent d'une bonne dynamique en matière d'égalité professionnelle.

L'égalité femmes-hommes fait pleinement partie de la stratégie RSE de Cromology et nous avons à cœur de nous améliorer en permanence sur l'ensemble des critères utilisés.

L'égalité professionnelle se mesure également par la force des engagements pris par le Groupe envers les collaborateurs de ses différentes entités juridiques. Voici quelques-unes de nos actions pour l'égalité professionnelle :

- La création d'une enveloppe d'augmentation salariale dédiée à l'égalité professionnelle
- Une répartition équitable des promotions
- Une communication mensuelle non genrée des postes disponibles en interne ;
- La mise en avant de talents féminins et masculins dans nos communications
- La sensibilisation continue des managers à la diversité et à l'égalité professionnelle
- Un suivi rigoureux des indicateurs d'égalité

Nous restons pleinement engagés pour faire de l'égalité professionnelle une réalité durable chez Cromology, en facilitant la formation, la promotion interne et le recrutement de femmes et d'hommes de profils et parcours différents.

Les résultats ci-dessous ont été présentés aux instances représentatives du personnel des sociétés concernées ⁽¹⁾⁽²⁾.

- (1) À signaler qu'en application de la loi, cet index n'a pu être complètement calculé dans certaines sociétés compte tenu de la structure, de la répartition hommes / femmes ou d'effets de seuils.
 (2) En 2022, les négociations annuelles obligatoires (NAO), ont prévus un budget spécifique pour l'égalité professionnelle et corriger, le cas échéant, des écarts entre les femmes et les hommes. Certaines sociétés ont vu par ailleurs le résultat de l'index affecté par l'absence de congés maternité.

Index d'égalité professionnelle 2024 - Couleurs de Tollens

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Résultats équilibrés	38 / 40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	Ecart de 4,9 % en faveur des femmes	20 / 20
Écart de répartition des promotions	Ecart de 1,6 % favorable aux femmes	15 / 15
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100%	15 / 15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	Une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise	5 / 10
	Score total	93 / 100

Index d'égalité professionnelle 2024 - Cromology Services

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	7,5 % favorable aux hommes	31 / 40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	6,1 % favorable aux hommes	25 / 35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100 %	15 / 15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	3 femmes / 7 hommes	5 / 10
	Score total	76 / 100

Index d'égalité professionnelle 2024 - Zolpan

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	3,3 en faveur des hommes	36 / 40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	4,2 % en faveur des femmes	20 / 20
Écart de répartition des promotions	1,7 % en faveur des femmes	15 / 15
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	100%	15 / 15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 hommes / 0 femme	0 / 10
	Score total	86 / 100

Index d'égalité professionnelle 2024 - Zolpan Services

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	6,7 % en faveur des hommes	33 / 40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	3,5% en faveur des hommes	35 / 35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	Incalculable	15 / 15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	3 femmes / 7 hommes	5 / 10
	Score total	88/100

Index d'égalité professionnelle 2024 - Cromology Research & Industry

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	L'index est calculé sur quelques CSP uniquement avec de réels écarts de rémunération expliqués notamment par des niveaux de fonctions différents.	27 / 40
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	Écart légèrement en faveur des hommes. Taux d'augmentation homogènes. La politique salariale est correctement appliquée.	25 / 35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	2 retours de congé maternité avec politique appliquée à leurs retours.	15 / 15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Indicateur en progression	10 / 10
	Score total	77 / 100

Index d'égalité professionnelle 2024 - Cromology Research & Industry Savoie

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Les effectifs valides représentent moins de 40 % des effectifs totaux	<i>Incalculable</i>
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire	79,5% des femmes ont eu au moins une augmentation, 88,1% des hommes (plutôt sur bas salaires)	25 / 35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	Pas de retour de congé maternité en 2024	<i>Incalculable</i>
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	5 femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 / 10
	Score total	<i>Incalculable</i>

Index d'égalité professionnelle 2024 - Cromology Research & Industry Nord

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Les effectifs valides représentent moins de 40% des effectifs totaux	<i>Incalculable</i>
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire		35 / 35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	Pas de retour de congé maternité en 2024	<i>Incalculable</i>
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	3 femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations.	5 / 10
	Score total	<i>Incalculable</i>

Index d'égalité professionnelle 2024 - International Coating Products

Indicateurs	Résultats	Score
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Les effectifs valides représentent moins de 40% des effectifs totaux	<i>Incalculable</i>
Écart de répartition des augmentations individuelles de salaire		35 / 35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	Pas de retour de congé maternité en 2024	<i>Incalculable</i>
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	2 femmes figurent dans les 10 plus hautes rémunérations	5 / 10
	Score total	<i>Incalculable</i>