

**ACCORD PORTANT SUR L'EGALITE  
PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES**

ARTICLE I EMBAUCHE ET RECRUTEMENT .....	5
<b>1.1 Processus de recrutement</b> .....	5
<b>1.2 Equilibre entre les femmes et les hommes</b> .....	5
ARTICLE II GESTION DE CARRIERE ET FORMATION .....	5
<b>2.1 Evolution professionnelle</b> .....	5
<b>2.2 Mixité des emplois</b> .....	6
<b>2.3 Formation</b> .....	6
<b>2.4 Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental</b> .....	6
ARTICLE III REMUNERATION .....	8
<b>3.1 Egalité salariale</b> .....	8
<b>3.2 Réduction des écarts de rémunération</b> .....	8
ARTICLE IV EQUILIBRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE - RESPONSABILITE FAMILIALE .	9
<b>4.1 Sensibiliser le management</b> .....	9
<b>4.2 Temps partiel</b> .....	9
<b>4.3 Réunions et déplacements professionnels</b> .....	9
ARTICLE V SUIVI DE L'ACCORD .....	10
<b>5.1 Durée d'application</b> .....	10
<b>5.3 Renouvellement</b> .....	10
<b>5.4 Notification et Dépôt</b> .....	10

11

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société *Océane de Restauration*, Numéro INSEE : 401803028, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : 401 803 028 RCS Vannes B, dont le siège social est situé *Zone de Kerluherme, 3 rue Camille Claudel, 56890 PLESCOP*.

Représentée par M. *Cédric VIENET* agissant en qualité de *Directeur*,  
dénommée ci-dessous «L'entreprise»,  
d'une part,

ET,

Les membres du Comité Social et Economique d'Océance de Restauration

d'autre part,

**Il a été conclu ce qui suit**

## **PREAMBULE**

Le présent accord réaffirme la volonté de la Direction et des partenaires sociaux de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle ainsi qu'en matière d'évolution de carrière (mobilités, promotions, rémunération, etc.).

Les parties s'engagent à créer un environnement qui soit plus explicitement porteur des valeurs d'égalité professionnelle. Elles reconnaissent dans la mixité professionnelle une source d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Cet accord vise à adopter des mesures concrètes en vue d'atteindre un tel objectif dont la réussite est subordonnée à l'implication et à l'engagement de tous les acteurs.

Les parties reconnaissent à cet égard que les dispositions de ce nouvel accord doivent s'inscrire dans la durée pour permettre une évolution de la situation entre les femmes et les hommes qui résulte des représentations socioculturelles et de comportements dépassant le cadre de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Rassemblés dans un index de l'égalité, ces indicateurs permettent de calculer une note sur 100, selon les modalités fixées par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, l'index de l'égalité femme-homme est composé des quatre indicateurs suivants :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes noté sur 40 points,
- l'écart de taux d'augmentations individuelles noté sur 35 points,
- le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité noté sur 15 points,
- le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations noté sur 10 points.

Concernant la société Océane de Restauration, l'index égalité professionnelle calculé en 2021 est de 53 sur 100, selon les résultats suivants :

- Ecart de rémunération : 40/40
- Ecart d'augmentations individuelles : 0/35
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : Incalculable
- Nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Sur la période de référence définie pour calculer cet index (1<sup>er</sup> octobre 2020 au 30 septembre 2021), la Société Océane de Restauration comptait 67 salariés, dont 42 femmes et 25 hommes. Un écart d'augmentation est constaté en faveur des femmes. En effet, sur cette période, 25 femmes ont été augmentées alors qu'aucun d'homme n'a été augmenté. Cependant, les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés. Parmi les 10 plus hautes rémunérations, il y a seulement 3 femmes.

Il est à noter que la Direction a fait des simulations, à date, concernant le calcul de l'index en prenant en compte les mesures négociées dans le cadre de la NAO de 2022. Cette simulation montre que les mesures négociées ont permis de réduire les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes. Le nombre de femme parmi les 10 plus hautes rémunérations a également augmenté. Ainsi, la note de l'index au 30 avril 2022 serait supérieure à 85 points.

Les dispositions du présent accord visent, notamment, à mettre en œuvre des mesures de correction et de rattrapage ainsi que des objectifs de progression en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des actions permettant de les atteindre.

## **CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique dans l'ensemble de l'entreprise, et pour l'ensemble de ses salariés quel que soit leur statut.

Il s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'un contrat en alternance à la date d'entrée en vigueur dudit accord et à ceux qui concluront de tels contrats à compter de cette date et pendant toute la durée du présent accord, sauf pour les dispositions du présent accord qui ne sont pas compatibles avec la nature de leur contrat.

Le présent accord ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver les salariés des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles plus favorables.

Les stipulations du présent accord se substituent automatiquement à celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus ultérieurement au sein de la Société.

W

## ARTICLE I EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

### 1.1 Processus de recrutement

L'entreprise s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s, les compétences et l'expérience professionnelle requise pour l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes. Il ne pourra y avoir de questions spécifiques posées uniquement aux femmes (par exemple projet de maternité, etc.)

### 1.2 Equilibre entre les femmes et les hommes

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue pour l'entreprise un élément majeur de la politique de mixité des emplois.

Cet équilibre, intrinsèquement lié à l'état du marché du travail, sera recherché en permanence par l'entreprise qui s'engage à ce que la proportion de candidat(e)s embauché(e)s soit le reflet de la mixité des candidatures proposées.

Elles constatent cependant un déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers. En mai 2022, Océane de Restauration compte, pour les métiers les plus en écart :

Fonction	Femmes	Hommes
Employé Polyvalent de Restauration	11	3
Chauffeur Livreur	2	18

Pour les métiers dont un sexe est sous représenté, la Direction proposera des actions afin de promouvoir ces métiers avec, par exemple, des témoignages de salariés en poste

De plus, les candidatures des sexes sous représentés dans ces métiers seront reçues systématiquement en entretien de recrutement.

## ARTICLE II GESTION DE CARRIERE ET FORMATION

### 2.1 Evolution professionnelle

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'entreprise, l'entreprise s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

LL

### Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure (avec une répartition par sexe),
- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (femmes et hommes confondus),
- Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (femmes et hommes distincts).

## **2.2 Mixité des emplois**

Le sexe sous représenté d'une fonction aura la possibilité de découvrir, le temps d'une journée d'immersion, un métier occupé principalement par des salariés de sexes opposés.

L'objectif de cette expérience est d'aider les personnes du sexe sous représenté dans la fonction à prendre conscience qu'il en a les capacités et à faire naître de nouvelles vocations.

Cette journée d'immersion sera organisée à la demande du ou de la salarié(e) sur validation du manager et dans la limite d'une journée par an.

Les périodes de basse activité seront privilégiées pour l'organisation de ces journées.

## **2.3 Formation**

L'entreprise garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

L'entreprise s'attache à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie personnelle et familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile pour un ou plusieurs jours.

A ce titre, lorsque la participation à une formation interne entraîne des frais supplémentaires de garde, suscités par les absences du domicile, l'entreprise propose une prise en charge dans la limite de 20€ brut/j de formation sur présentation d'un justificatif (valable pour les enfants à charge de moins de 3 ans). Le montant pourra être revu lors des NAO de chaque année.

De même, l'entreprise veille à organiser autant que possible des formations sur site en e-learning.

### Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés ayant suivi une formation selon la catégorie professionnelle et le sexe
- Nombre d'heures d'action de formation par salarié selon le sexe
- Répartition des actions de formation par type d'action selon le sexe.

## **2.4 Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental**

L'entreprise s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité et d'accueil de l'enfant ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

L'entreprise prévoit les mesures suivantes :

- Un mois au plus tard avant le départ du/de la salarié(e) en congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ; remplacement du/de la salarié(e) ; souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé.  
Cet entretien a lieu d'initiative de la hiérarchie, avant le départ en congé. La date de l'entretien est proposée dans le courrier de réponse à la demande de congé du salarié.
- Un mois après le retour du/de la salarié(e) de congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein de l'entreprise ; besoins de formation ; souhaits d'évolution ou de mobilité.  
L'entreprise pourra proposer un bilan de compétences avec l'accord du collaborateur ou tout autre action d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures à inscrire chaque année dans le compte personnel de formation (CPF).

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois)
- Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle)

LC

## ARTICLE III REMUNERATION

### 3.1 Egalité salariale

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

L'entreprise assurera les mêmes augmentations salariales aux personnes qui se sont arrêtées en congés de longue durée (congé maternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation).

### 3.2 Réduction des écarts de rémunération

La Société entend souligner que différentes mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont d'ores et déjà mises en œuvre au sein de la Société et notamment :

A compter de 2018, le diagnostic global des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes, a été réalisé entre les niveaux I et V en 2018, I et VI en 2020 et 2021 puis entre I et IX en 2022, de la convention collective de la restauration collective (statut Employé, Maîtrise et Cadre) : la comparaison des écarts de salaire a été effectuée par référence au salaire moyen du mois de Décembre de l'année précédente des hommes occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté groupe identique (par tranche de 2 ans).

Les collaboratrices de statut Employé, Maîtrise et Cadre ayant une ancienneté supérieure à 6 mois de reprise ou d'entreprise (période d'essai y compris un renouvellement concluant) en contrat à durée indéterminée, ont bénéficié d'une revalorisation en plus de l'augmentation Générale, en cas d'écart de salaire avec un comparant Homme tel que défini ci-dessus.

2018	+0,2%
2020	+1%
2021	+0,2%
2022	+0,3%

L'AG additionnelle s'est appliquée sur le salaire de base mensuel brut.

L'entreprise réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les Hommes et les Femmes. Avec cet accord, elle entend s'inscrire dans la continuité des actions menées dans le cadre des précédentes Négociations Annuelles Obligatoires et de l'index égalité professionnelle, en accélérant la résorption des éventuels écarts.

L'entreprise s'engage à continuer ses efforts de résorption d'écarts lors des NAO de 2023.



## **ARTICLE IV EQUILIBRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE - RESPONSABILITE FAMILIALE**

### **4.1 Sensibiliser le management**

Les parties s'engagent à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

Afin de sensibiliser le management, un message spécifique au cours des réunions d'équipe sera adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

### **4.2 Temps partiel**

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

L'entreprise s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

L'entreprise s'attache à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent dans le même établissement ou, à défaut dans l'entreprise.

#### **Indicateurs de suivi :**

- Nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par sexe et par formule de temps de travail)
- Nombre de salariés à temps plein (avec une répartition par sexe)
- Nombre de salariés accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)
- Nombre de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe).

### **4.3 Réunions et déplacements professionnels**

L'entreprise veille à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail. Les réunions tardives ou matinales doivent être évitées au maximum ou, en tout état de cause, planifiées longtemps à l'avance.

LC

## **ARTICLE V SUIVI DE L'ACCORD**

### **5.1 Durée d'application**

Le présent accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 et pour une durée de 3 années de date à date.

Au terme de cette période, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

### **5.2 Révision**

Durant sa période d'application les dispositions du présent avenant pourront être révisées selon les modalités prévues par les articles L. 2261-7-1 et suivantes du Code du travail et sous réserve de la validation de l'avenant de révision par la DREETS.

### **5.3 Renouvellement**

Les parties signataires se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord 2 mois avant le terme du présent accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du Code du travail.

### **5.4 Notification et Dépôt**

La Société OCEANE DE RESTAURATION procède aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et un exemplaire sera mis en ligne sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, conformément à l'article D. 2231-4 du Code du travail.

Cet accord sera mis à disposition sur le site Internet de l'entreprise ainsi que sur l'Intranet.

Un exemplaire signé sera adressé à l'ensemble des participants à la négociation de cet accord.

Fait à MAURON, le 19 juillet 2022,

en 5 exemplaires,

*Monsieur Cédric VIENET, pour l'entreprise*



Madame Maryse MARTIN



Madame Laurence LAVOILLOTTE



Monsieur Olivier DELORME



LL

## ANNEXES

### SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE - ANNEE 2022 (Données arrêtées au 30 juin 2022)

#### 1. Effectifs

##### 1.1 Effectif global par type de contrat et par sexe

Type de contrat	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Effectif global	% Femme	% Homme
CDD	4	5	9	44,44%	55,56%
CDI	46	29	75	61,33%	38,67%
<b>Total général</b>	<b>50</b>	<b>34</b>	<b>84</b>	<b>59,52%</b>	<b>40,48%</b>

##### 1.2 Effectif en CDI par sexe et par catégorie professionnelle

	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total général	% femmes	% hommes
A.M.	6	7	13	13,04%	24%
CADRES	0	3	3	0%	10%
EMPLOYES	40	19	59	87%	66%
<b>Total CDI</b>	<b>46</b>	<b>29</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

##### 1.3 Effectif en CDD par sexe et par catégorie professionnelle

	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total général	% Femmes	% Hommes
EMPLOYES	4	5	9	44,44%	55,56%
A.M	0	0	0	0%	0%
CADRES	0	0	0	0%	0%
<b>Total CDD</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>44,44%</b>	<b>55,56%</b>

27

#### 1.4 Age par sexe et par catégorie professionnelle (Effectif en CDI et CDD)

Age par sexe et par catégorie professionnelle (CDI+CDD)								
Catégories	Moins de 30 ans		Entre 30 et moins de 40 ans		Entre 40 et moins de 50 ans		50 ans et plus	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Cadres	0	0	0	0	0	2	0	1
Agents de maîtrise	1	1	1	0	1	2	3	4
Employés	7	4	5	3	11	2	21	15
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>20</b>

#### 2. Durée et organisation du travail

Durée du travail par sexe et par catégorie professionnelle												
Catégories	Temps complet			Temps partiel inférieur à 50 %			Temps partiel supérieur à 50 %			Part des Temps partiel global // au temps plein		
	F	H	% de F	F	H	% de F	F	H	% de F	F	H	% de F
Cadres	0	3	0%	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Agents de maîtrise	5	7	41,66 %	0	0	-	1	0	100%	1	0	16%
Employés	31	24	56,63 %	5	0	100%	8	0	100%	13	0	29,54 %
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>51,42 %</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>38,88 %</b>

LL

### 3. Données sur les embauches et les départs

#### 3.1 Embauches par type de contrat, par sexe et par catégorie professionnelle sur 12 mois glissants

Statut	FEMMES			HOMMES			Total général
	CDD et intérimaires	CDI	Total CDI, CDD et intérimaire	CDD et intérimaires	CDI	Total CDI, CDD et intérimaires	
CADRES					1	1	1
AM				2		2	2
EMPLOYES	117	8	125	90	6	96	221
Total général	117	8	125	92	7	99	224

#### 3.2 Départs par motif, par sexe et par catégorie professionnelle sur 12 mois glissants

MOTIF DE FIN DE CONTRAT	FEMME				HOMME				Total général
	CADRES	A.M.	EMPLOYES	Total FEMMES	CADRES	A.M.	EMPLOYES	Total HOMMES	
CESSION STE CONCURRENTE	0		1	1	0	0	0	0	1
DEMISSION	0	1		1	0	0	1	1	2
FIN DE CDD (y compris Intérim, apprentissage, contrat de professionnalisation)	0	0	92	92	0	2	63	65	157
FIN PERIODE ESSAI	0	0	13	13	1	0	6	7	20
LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL	0	0	0	0	0	0	1	1	1
LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RETRAITE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RUPTURE CONVENTIONNELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AUTRES CAS (décès, rupture anticipée CDD)	0	0	0	0	0	0	3	3	3
Total général	0	1	106	107	1	2	74	77	184

LL

#### 4. Rémunération

##### 4.1 Eventail des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle (salaire mensuel brut de base)

Eventail des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle			
Catégories	Tranche de salaire mensuel brut de base	Femmes	Hommes
Employés	Entre 1 645,58 et 1 999 euros	44	24
	2 000 euros et plus	0	0
Agents de maîtrise	Entre 1 645,58 et 1 999 euros	3	2
	Entre 2 000 et 2 499 euros	1	4
	2 500 euros et plus	2	1
Cadres	< 2 000 euros	0	0
	Entre 2 000 et 2 499 euros	0	0
	Entre 2 500 et 2 999 euros	0	1
	Entre 3 000 et 3 499 euros	0	1
	Entre 4 500 et 4 999 euros	0	1
	5 000 euros et plus	0	0
<b>Total</b>		50	34

LL

#### 4.2 Rémunération brute minimale et maximale par sexe et catégorie professionnelle

Salaire mensuel brut brute minimal et maximal par sexe et par catégorie professionnelle						
Catégories	Rémunération minimale		Rémunération maximale		Rapport maxi/mini	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Employés	1645,58	1645,58	1877,85	1857,33	1,14	1,13
Agents de maîtrise	1815,45	1815,45	2771,86	2500	1,53	1,38
Cadres	-	2869,65	-	4621,29	-	1,61
<b>Toutes catégories confondues</b>	1645,58	1645,58	2771,86	4621,29		

Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 3

✓