

The image shows two workers in orange high-visibility shirts and white hard hats. The worker on the right has 'Rio Tinto' written on their hard hat. They are standing on a construction site with a yellow railing, looking at a document held by the worker on the left. The background shows industrial structures and a clear sky.

RioTinto

# Index égalité professionnelle

Année 2023

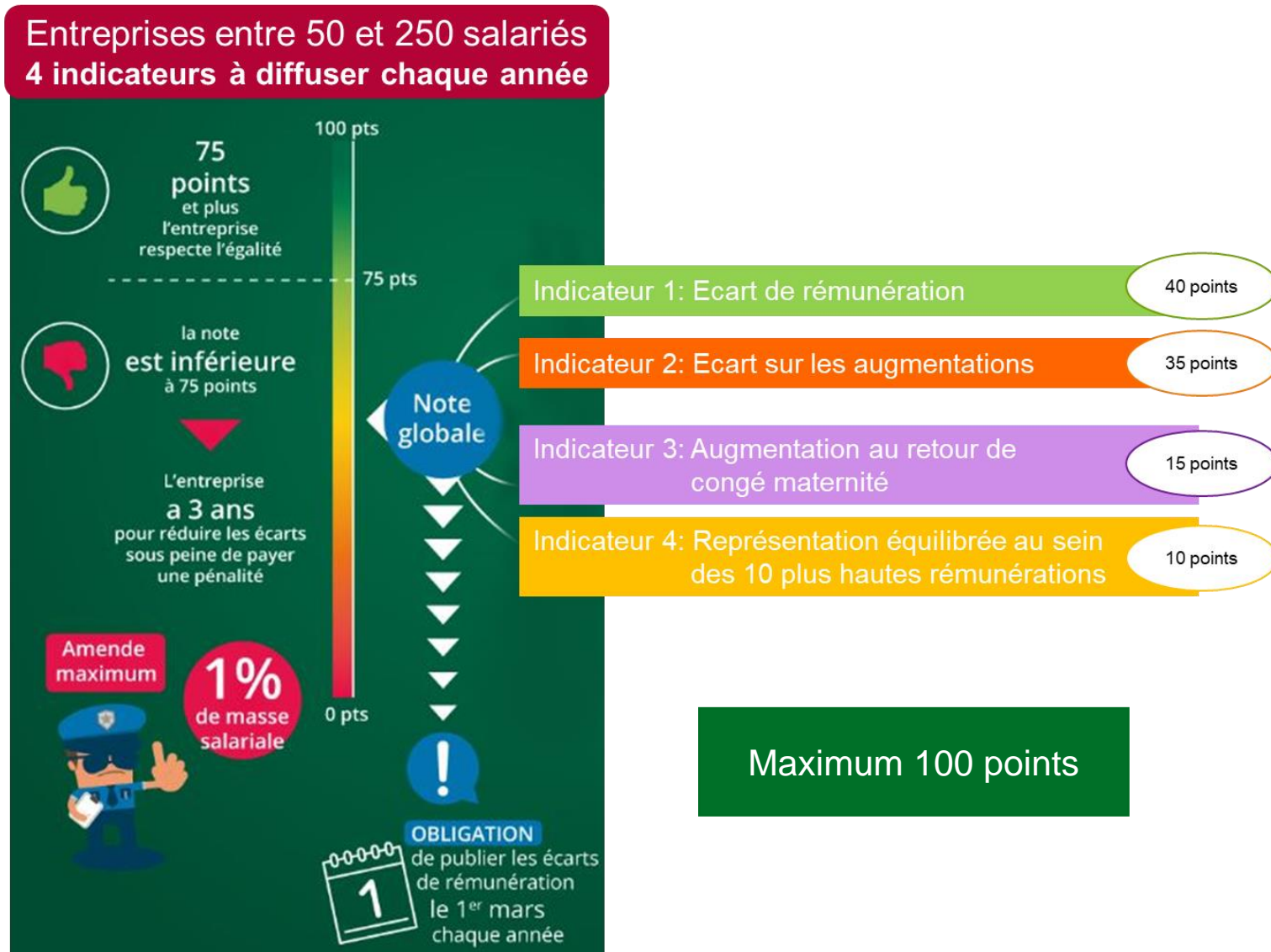
CSE Central RTAP

Mise à jour février 2024

# Agenda

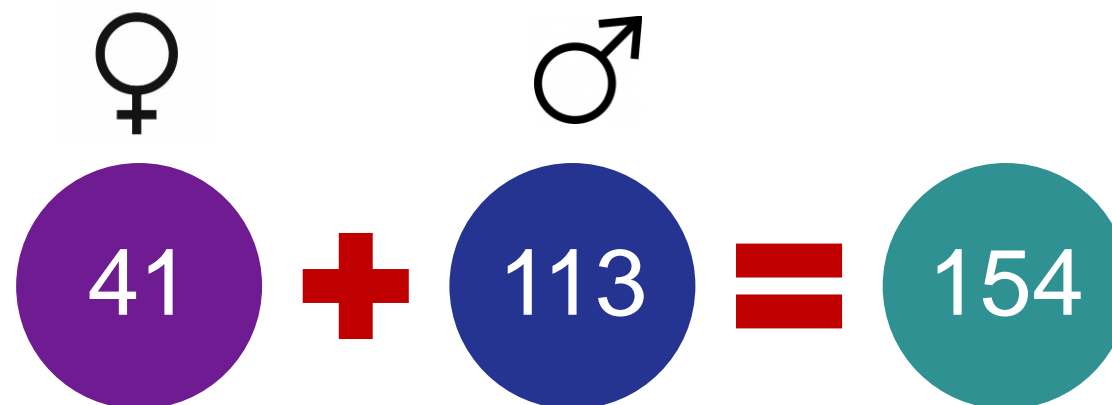
- ✓ L'index en bref
- ✓ L'effectif de référence
- ✓ Indicateur 1: Ecart de rémunération
- ✓ Indicateur 2: Ecart sur les augmentations individuelles
- ✓ Indicateur 3: Augmentation au retour de congé maternité
- ✓ Indicateur 4: Représentation équilibrée au sein des 10 plus hautes rémunérations
- ✓ Bilan
- ✓ Objectifs de progression / Mesures de correction
- ✓ Annexes

# L'index en bref



# L'effectif de référence

CSP	Tranche d'âge	femmes	hommes
OUVRIERS	moins de 30 ans		1
	30 à 39 ans		6
	40 à 49 ans		4
	50 ans et plus		3
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>14</b>
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE	moins de 30 ans		1
	30 à 39 ans	1	
	40 à 49 ans	2	10
	50 ans et plus	15	17
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>28</b>
CADRES	moins de 30 ans	1	7
	30 à 39 ans	6	17
	40 à 49 ans	11	16
	50 ans et plus	5	31
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>	<b>71</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>41</b>	<b>113</b>



**Salariés présents plus de 6 mois  
du 1/01 au 31/12/2023**

Pour rappel: 150 salariés dans l'index 2022.

# Indicateur 1: Ecart de rémunération (1/2)

Catégorie socio-professionnelle	Tranche d'âge	Nombre de salariés (en effectif physique)		Effectifs valides <sup>i</sup>	Rémunération annuelle brute moyenne en équivalent temps plein <sup>i</sup>	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	0	1		Non pris en compte car moins de 3 femmes / hommes	
	De 30 à 39 ans	1	0		Non pris en compte car moins de 3 femmes / hommes	
	De 40 à 49 ans	2	10		Non pris en compte car moins de 3 femmes	
	50 ans et plus	15	17	32	53482	56885
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	1	7		Non pris en compte car moins de 3 femmes	
	De 30 à 39 ans	6	17	23	84518	67575
	De 40 à 49 ans	11	16	27	97518	108257
	50 ans et plus	5	31	36	120345	129455

# Indicateur 1: Ecart de rémunération (2/2)

2022

## Récapitulatif

vosre résultat final est **2%**  
écart favorable aux femmes

vosre note obtenue est **38/40**

2023

## Résultat final obtenu à l'indicateur

**1,9%**

## Soit un nombre de points obtenus de

**38 / 40**

→ *L'écart de rémunération est en faveur des femmes*

Invariant

# Indicateur 2: Ecart sur les augmentations (1/2)

## Nombre de salariés augmentés

Femmes

14



Soit 34% des  
femmes  
augmentées

Hommes

30



Soit 27% des  
hommes  
augmentés

**BON À SAVOIR**



Cet indicateur compare les proportions et non les niveaux d'augmentation

# Indicateur 2: Ecart sur les augmentations (2/2)

2022

Récapitulatif

vos résultats en nombre  
équivalent de salariés\* est **3.6**  
*écart favorable aux femmes*

vos notes obtenues sont **25/35**

2023

**Résultat final obtenu à l'indicateur**

**3,1**

*(en nombre équivalent de salariés)*

**Soit un nombre de points obtenus de**

**25 / 35**

→ *L'écart de rémunération est en faveur des femmes*

Invariant



# Indicateur 3: Augmentation au retour de congé maternité

Il n'y a pas eu de congés maternité durant la période analysée.  
Cet indicateur est donc incalculable.

Comme il vaut 15 points, le score final ne pourra pas dépasser 85.  
Il sera ensuite ramené à une base 100.

# Indicateur 4: Représentation équilibrée au sein des 10 plus hautes rémunérations

2022

2023

Récapitulatif

vosre résultat final est **1**  
les hommes sont sur-représentés

---

vosre note obtenue est **0/10**

Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté  
**1 Femme**

Soit un nombre de points obtenus de  
**0 /10**

→ *Les hommes sont sur représentés*

Invariant

# Bilan



L'intégralité de l'index sera diffusé dans le cadre des CSE locaux, sur les panneaux d'affichage, le répertoire RH accessible à tous les employés et sur le site d'AP Technology.

# Objectifs de progression

## ❑ Indicateur 1 : écart de rémunération

La société s'engage à maintenir l'équilibre des rémunérations en supprimant les écarts pouvant apparaître. Elle vise le maintien des points voir le maximum.

## ❑ Indicateur 2 : écart d'augmentation individuelle

La société veillera à ce que les hommes soient augmentés dans les mêmes proportions que les femmes et inversement. Elle vise le maximum de points.

## ❑ Indicateur 3 : augmentation au retour de congé maternité

La société veille à ce que toutes les femmes qui partent en congé maternité bénéficient des mêmes augmentations que les autres salariés. Elle vise le maximum de points dans l'hypothèse d'un congé maternité.

## ❑ Indicateur 4 : représentation équilibrée parmi au sein des 10 plus hautes rémunérations

La société vise à faire entrer une femme dans les 10 plus hautes rémunérations d'ici 3 ans afin d'obtenir 5 points.


# Annexes




# Les données d'effectifs (1/3)

Catégorie socio-professionnelle	Tranche d'âge	Nombre de salariés (en effectif physique)		Effectifs valides <sup>i</sup>	Rémunération annuelle brute moyenne en équivalent temps plein <sup>i</sup>	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Ouvriers	Moins de 30 ans	0	1	Non pris en compte car moins de 3 femmes / hommes		
	De 30 à 39 ans	0	6	Non pris en compte car moins de 3 femmes		
	De 40 à 49 ans	0	4	Non pris en compte car moins de 3 femmes		
	50 ans et plus	0	3	Non pris en compte car moins de 3 femmes		

# Les données d'effectifs (2/3)

Catégorie socio-professionnelle	Tranche d'âge	Nombre de salariés (en effectif physique)		Effectifs valides 
		Femmes	Hommes	
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	0	1	
	De 30 à 39 ans	1	0	
	De 40 à 49 ans	2	10	
	50 ans et plus	15	17	32

# Les données d'effectifs (3/3)

Catégorie socio-professionnelle	Tranche d'âge	Nombre de salariés (en effectif physique)		Effectifs valides 
		Femmes	Hommes	
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	1	7	
	De 30 à 39 ans	6	17	23
	De 40 à 49 ans	11	16	27
	50 ans et plus	5	31	36



# Indicateur 1: Ecart de rémunération

## Indicateur écart de rémunération

### Par catégorie socio-professionnelle

Ecarts de rémunération (avant application du seuil de pertinence)

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Ouvriers	NC	NC	NC	NC
Employés	NC	NC	NC	NC
Techniciens et agents de maîtrise	NC	NC	NC	5,982 %
Ingénieurs et cadres	NC	-25,073 %	9,92 %	7,037 %

**1,9 %** | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

**38** / 40 | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de rémunération  
*Un écart de rémunération est en faveur des femmes*

## BON À SAVOIR

Il faut au minimum 3 hommes et 3 femmes pour analyser la catégorie.

# Indicateur 4: Représentation équilibrée au sein des 10 plus hautes rémunérations

Annexe

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

1 | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre de salariés du sexe sous-représenté

0 / 10 | Nombre de points obtenus à l'indicateur hautes rémunérations  
*Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.*

## BON À SAVOIR



Pour obtenir des points, il faut au moins 2 salariés de même sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations