

L'index **«Egalité Femmes-Hommes 2023»** est calculé pour l'ensemble de l'UES CAT

Les sociétés énumérées ci-dessous forment l'Unité Economique et Sociale CAT :

CAT SAS
CAT France
TransCAT France
CAT Vehicles Management France

Résultat de l'index Egalité Femmes-Hommes 2023 pour l'UES CAT: 93/100

Convaincu que la mixité et la diversité constituent des facteurs d'enrichissement humain et de cohésion sociale, le groupe CAT a inscrit son attachement à ce principe, notamment à travers son code de conduite dont le principe n° 6 vise l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Comme les dispositions légales le prévoient, les 4 sociétés françaises du groupe CAT publient ce jour les résultats de son index d'égalité professionnelle.

La note globale est ainsi de 93/100 pour l'année 2023. Grâce à son pilotage de l'égalité salariale, sa note s'améliore significativement par rapport à 2022 (note globale de 76/100).

L'index égalité professionnelle mesure le respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, à travers 5 indicateurs :

Indicateurs	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
Écart de rémunération	38	40
Écart du taux d'augmentations individuelles	20	20
Écart du taux de promotions	15	15
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
Note	**93**	**100**

Cette note confirme ainsi l'engagement de l'entreprise pour l'égalité salariale en termes de rémunération, d'augmentation individuelle, de promotion, d'augmentation au retour de congé maternité et du nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Enfin, afin de démontrer une nouvelle fois sa politique volontariste d'égalité entre les femmes et les hommes, le Groupe CAT rappelle que dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2024, elle a pris l'engagement

(sous réserve de la signature d'un accord majoritaire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) de :

- maintenir le salaire pendant 6 semaines (au lieu de 5 semaines) des collaboratrices en congé maternité ;

- maintenir le salaire pendant 1 semaine (au lieu du minimal indemnisé par la sécurité sociale) des collaborateurs en congé paternité.