

L'index **«Egalité Femmes-Hommes 2025»** 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

Résultat de l'index Egalité Femmes-Hommes 2024 pour l'UES CAT: 93/100

Le Groupe CAT réaffirme son engagement fort en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec la note de 93/100.

Ce résultat marque une progression d'un point par rapport à l'index 2024, où nous avions déjà atteint 92 sur 100 et dépasse la note moyenne des entreprises de plus de 1000 salariés, qui s'établit à 91 sur 100.

L'égalité professionnelle entre les femmes e les hommes s'inscrit pleinement dans nos valeurs et dans notre volonté d'assurer un environnement de travail respectueux, équitable et inclusif pour toutes et tous.

À ce titre, le Groupe a notamment :

- intégré dans son code de conduite le principe n°6 relatif à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- signé en France un accord collectif dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2024 ainsi qu'un accord sur la qualité de vie et des conditions de travail en 2025.

Conformément à ses obligations, les trois sociétés françaises du Groupe CAT ont publié en février les résultats de leur index égalité professionnelle qui 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**

À travers cette note, les entreprises françaises du groupe CAT confirment leur volonté d'agir concrètement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en garantissant l'équité en matière de rémunération, d'augmentations, de promotions et de représentation au plus haut niveau de rémunération.

Ce résultat nous positionne par ailleurs favorablement au regard des exigences de la directive européenne relative à la transparence des rémunérations, qui renforce les obligations des employeurs en matière d'égalité salariale et de reporting.