

Index égalité professionnelle hommes – femmes - 2024

L'index de l'égalité professionnelle calcule les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est obligatoire pour toute entreprise d'au moins 50 salariés et doit être publié chaque année. Les notes sont calculées par tranche d'âges selon quatre critères.

Index égalité professionnelle hommes – femmes au titre de l'année 2024 : 57/100

- Écart de rémunération (en %) : 17/40
- Écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés) : 35/35
- Pourcentage de salariées augmentées dans la période de référence au retour d'un congé maternité (%) : 0 / 15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5 /10

Notre plan d'action

CMI s'attache en tant qu'employeur à garantir une égalité de traitement de tous ses salariés quel que soit leur genre et à promouvoir le développement et l'épanouissement de tous ses « talents ». Depuis octobre 2022, nous avons lancé la « Talent & Woman Initiative » (TWI) dont l'objectif est d'aider les femmes de CMI à exprimer leur plein potentiel dans les mêmes conditions que les hommes.

→ [*Télécharger notre Politique en matière de parité femmes-hommes*](#)

Plan d'action :

Pour réduire les écarts de rémunération par tranche d'âges :

- > Nous opérationnalisons désormais une analyse RH semestrielle pour vérifier que les différences de rémunération fixes et variables procèdent de différences de performance
- > Nous travaillons un plan d'action volontariste pour développer l'attractivité du conseil auprès des femmes, avec un focus sur le recrutement de notre pôle « Private equity »

Pour améliorer la représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations :

- > Notre plan stratégique 2025-2028 pose un objectif de 25% de femmes dans le COSTRAT (collège des associés) à l'horizon 2028
- > Notre budget interne sanctuarise les dépenses consacrées à la TWI (20k€ en 2025): Coaching flash individuel, mentoring interne CMI Boost, événements collectifs
- > Notre politique RH prévoit des dispositifs de temps partiel sponsorisé et de staffing aménagé pré et post-maternité
- > Nous mettons en œuvre des plans d'action individuels spécifiques pour accompagner le développement et la fidélisation des femmes, notamment les femmes seniors
- > Nous lançons une task force interne pour questionner nos pratiques de management sur mission afin d'identifier d'éventuels écarts avec les besoins exprimés par nos consultantes et managers