

The image shows two workers in orange high-visibility safety gear and white hard hats. The worker on the right has 'Rio Tinto' written on his hard hat. They are standing on a yellow metal railing, looking at a set of papers held by the worker on the left. The background shows an industrial site with various structures and a clear sky.

**RioTinto**

# Index égalité professionnelle

Année 2024

CSE Central RTAP

Mise à jour février 2025

# 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

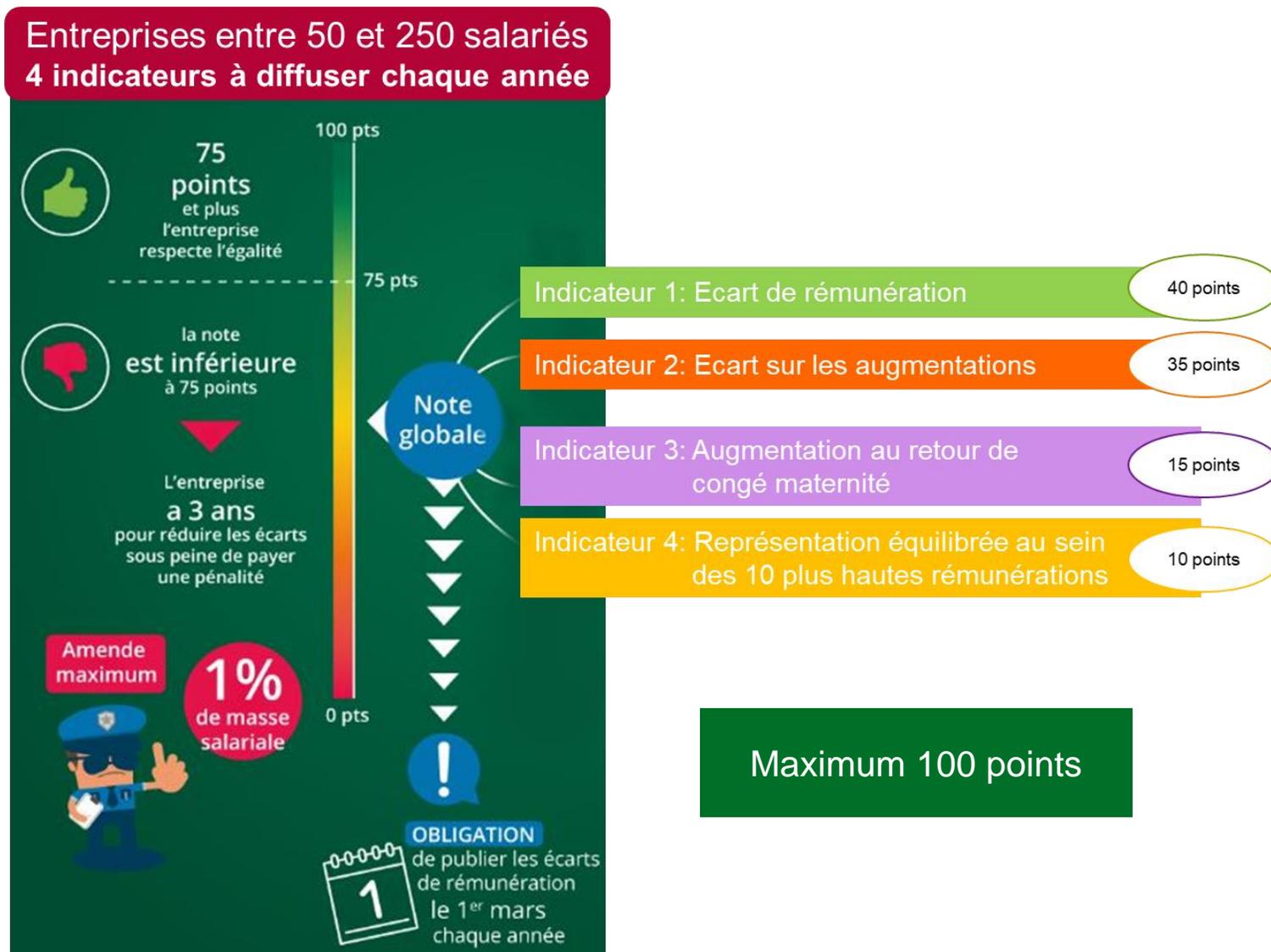
---

Objectifs de progression / Mesures de correction

---

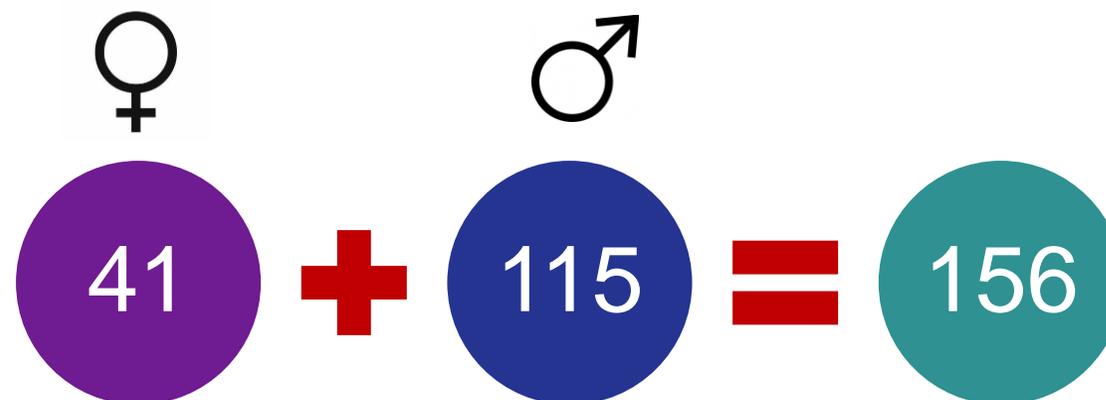
Annexes

# L'index en bref



# L'effectif de référence

CSP	Tranche d'âge	femmes	hommes
OUVRIERS	moins de 30 ans		
	30 à 39 ans		7
	40 à 49 ans		3
	50 ans et plus		3
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>13</b>
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE	moins de 30 ans		3
	30 à 39 ans		
	40 à 49 ans	3	10
	50 ans et plus	16	17
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>	<b>30</b>
CADRES	moins de 30 ans		9
	30 à 39 ans	6	15
	40 à 49 ans	10	18
	50 ans et plus	6	30
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	<b>72</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>41</b>	<b>115</b>



**Salariés présents plus de 6 mois  
du 1/01 au 31/12/2024**

Pour rappel: 154 salariés dans l'index 2023.

# 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>		Écart pondéré <sup>i</sup>
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	0	3	Non pris en compte car moins de 3 femmes			
	De 30 à 39 ans	0	0	Non pris en compte car moins de 3 femmes / hommes			
	De 40 à 49 ans	3	10	13	48852	46957	0 %
	50 ans et plus	16	17	33	52396	54711	0 %
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	0	9	Non pris en compte car moins de 3 femmes			
	De 30 à 39 ans	6	15	21	65571	64458	0 %
	De 40 à 49 ans	10	18	28	93483	97904	0 %
	50 ans et plus	6	30	36	104710	119150	1,956 %
		41 femmes - 115 hommes <b>156 salariés</b>		Effectifs valides <b>131</b>			Écart global <b>1,956 %</b>

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

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*

2024

Résultat final obtenu à l'indicateur

**2%**

Soit un nombre de points obtenus de

**38 / 40**

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

Invariant



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

## Nombre de salariés augmentés

Femmes

(max 41)

10

Hommes

(max 115)

35

Soit 24% des  
femmes  
augmentées

Soit 30% 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)

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 est en faveur des femmes

2024

Résultat final obtenu à l'indicateur

**2,5**

(en nombre équivalent de salariés)

Soit un nombre de points obtenus de

**25 / 35**

→ L'écart est en faveur des hommes

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

2023

2024

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*

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 ⓘ	Rémunération annuelle brute moyenne en équivalent temps plein * ⓘ	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Ouvriers	Moins de 30 ans	0	0	<i>Non pris en compte car moins de 3 femmes / hommes</i>		
	De 30 à 39 ans	0	7	<i>Non pris en compte car moins de 3 femmes</i>		
	De 40 à 49 ans	0	3	<i>Non pris en compte car moins de 3 femmes</i>		
	50 ans et plus	0	3	<i>Non pris en compte car moins de 3 femmes</i>		

# 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	3	
	De 30 à 39 ans	0	0	
	De 40 à 49 ans	3	10	13
	50 ans et plus	16	17	33

# 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	0	9	
	De 30 à 39 ans	6	15	21
	De 40 à 49 ans	10	18	28
	50 ans et plus	6	30	36

# Indicateur 1: Ecart de rémunération

Annexe

## 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	-4,036 %	4,231 %
Ingénieurs et cadres	NC	-1,727 %	4,516 %	12,119 %

**2 %** | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

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

## 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