

Index 2021 - Égalité Professionnelle entre les hommes et les femmes

Indicateurs chiffrés de suivi des écarts de rémunération selon analyse comparée des salaire de base entre les hommes et les femmes par catégories socio-professionnelles.

Méthodologie de calcul :

- Source des données : **données paie de l'année 2021**
- Rémunération prise en compte : **montant salaire de base reconstitué en équivalent temps plein**
- Effectifs prise en compte : Selon les mêmes critères pour la réalisation de l'Index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour l'année 2021 à savoir, présence d'au moins 6 mois dans l'année de manière continue ou discontinue.
- Salariés pris en compte : **Salariés CDI et CDD**, sont exclus :
 - o mandataires sociaux
 - o contrats aidés (stagiaire rémunéré, apprentissage, contrat professionnalisation)
 - o intérimaires
 - o salariés absents plus de la moitié de la période de référence

Indicateur 1

L'écart de rémunération = la suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et à âge comparable

La rémunération est reconstituée en équivalent temps plein sur toute la durée de la période de référence pour pouvoir réaliser la comparaison.

Prise en compte : des salaires /traitements ordinaires, des avantages / accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, des commissions / bonus, primes d'objectif individuelles, des primes collectives et des ICP.

Non prise en compte : des indemnités de fin de CDD, des sommes versées dans le cadre du CET, des actions, stock-options, compensations différées en actions, des primes liées à une sujétion particulière ne concernant pas le salarié (ces primes se rapportent non pas à la personne du salarié ou à ses performances, mais aux contraintes ou caractéristiques liées à son poste de travail : prime de salissure, prime de froid, prime d'ouverture / de fermeture d'un magasin, prime d'astreinte, etc.), des heures supplémentaires et complémentaires, des indemnités de licenciement et de départ à la retraite, des primes d'ancienneté et des primes d'intéressement et de participation.

Les groupes ne comportant pas au moins 3 femmes et 3 hommes ne doivent pas être retenus pour le calcul.
Si le total des effectifs pouvant être pris en compte est inférieur à 40% des effectifs totaux, l'indicateur et l'index ne sont pas calculables.

L'écart initial est égal à la différence constatée entre les hommes et les femmes.

Pour mémoire, les périodes où le contrat de travail du salarié est suspendu ne sont pas prises en compte dans le calcul.

La rémunération du salarié absent pour maladie pendant une période inférieure à six mois est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence.

Cet écart initial est ensuite pondéré en fonction de l'effectif du groupe par rapport à l'effectif cumulé des groupes pris en compte pour l'évaluation de l'écart.

L'écart global est égal à l'addition des écarts pondérés.

Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP										
Catégorie socioprofessionnelle	Tranche d'âge	Rémunération Femmes	Rémunération Hommes	Ecart (%)	Ecart après seuil pertinence	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers	Moins de 30 ans									
	30 à 39 ans									
	40 à 49 ans									
	50 ans et plus									
Employés	Moins de 30 ans	23 809	23 740	- 0.3		78	22	1	100	
	30 à 39 ans	26 300	24 553	- 7.1	- 2.1	125	25	1	150	- 0.28
	40 à 49 ans	27 145	23 991	- 13.1	- 8.1	140	18	1	158	- 1.14
	50 ans et plus	27 520	26 186	- 5.1	- 0.1	167	33	1	200	- 0.02
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	25 702	24 691	- 4.1		40	22	1	62	
	30 à 39 ans	30 065	30 076			103	32	1	135	
	40 à 49 ans	31 073	32 918	5.6	0.6	81	30	1	111	0.06
	50 ans et plus	32 975	33 963	2.9		123	25	1	148	
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	38 780				1				
	30 à 39 ans	39 101	75 768	48.4	43.4	4	4	1	8	0.31
	40 à 49 ans	65 584	55 973	- 17.2	- 12.2	10	13	1	23	- 0.25
	50 ans et plus	74 290	110 220	32.6	27.6	16	10	1	26	0.64
Total		29 592	33 792	12.4	7.4	888	234		1 121	- 0.68
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :										1
Indicateur d'écart de rémunération (%)										0.70
Note obtenue sur 40 (effectif = 1084.39)										39

Note globale pondérée 0.70 % → un écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP par catégories socioprofessionnelles est constaté en faveur des femmes, soit une note de 39/40

Indicateur 2

L'écart d'augmentations = la même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes

Concerne l'augmentation du salaire de base du salarié. Les groupes ne comportant pas au moins 10 femmes et 10 hommes ne sont pas retenus pour le calcul.

Si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence, l'indicateur n'est pas calculable. Si le total des effectifs pouvant être pris en compte est inférieur à 40% des effectifs totaux, l'indicateur et l'index ne sont pas calculables.

La notion d' « écarts de taux d'augmentations individuelles » renvoie à l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentations individuelles. Ainsi, l'indicateur 2 est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes pour chacun des quatre groupes de CSP comptant 10 salariés ou plus de l'un et de l'autre sexe. Il en va de même pour l'écart de taux de promotions

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles								
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers								
Employés	15.1	14.3	- 0.8	510	98	1	608	- 0.43
Techniciens et agents de maîtrise	13.3	15.6	2.3	347	109	1	456	0.93
Ingénieurs et cadres	25.8	18.5	- 7.3	31	27	1	58	- 0.38
Total	14.8	15.4	0.6	888	234		1 122	0.12
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :								1
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %)								0.10
Note obtenue sur 20 (effectif = 1084.39)								20

Note globale pondérée 0,1 % → un faible écart du taux d'augmentations individuelles est constaté en faveur des hommes, soit une note de 20/20.

Indicateur 3

L'écart de promotion = la même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés)

La notion de promotion correspond au passage à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur. Les groupes ne comportant pas au moins 10 femmes et 10 hommes ne sont pas retenus pour le calcul.

Si aucune promotion n'est intervenue au cours de la période de référence, l'indicateur n'est pas calculable. Si le total des effectifs pouvant être pris en compte est inférieur à 40% des effectifs totaux, l'indicateur et l'index ne sont pas calculables.

Indicateur d'écart de taux de promotions								
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers								
Employés	0.8		- 0.8	510	98	1	608	- 0.43
Techniciens et agents de maîtrise	2.3	0.9	- 1.4	347	109	1	456	- 0.57
Ingénieurs et cadres				31	27	1	58	
Total	1.4	0.4	- 1.0	888	234		1 122	- 1.00
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :								1
Indicateur d'écart de promotions (points de %)								1.00
Note obtenue sur 15 (effectif = 1084.39)								15

Note globale pondérée 1 % → un écart du taux de promotion est constaté en faveur des femmes, soit une note de 15/15.

Indicateur 4

Le congé maternité = toutes les salariées augmentées à leur retour de congés maternité

Seules les salariées qui sont rentrées de conge maternité (ou d'adoption) durant la période de référence sont prises en considération.

Sont considérées comme augmentées toutes salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation (générale ou individuelle) à leur retour avant la fin de cette même période.

S'il n'y a eu aucun retour de congé maternité (ou adoption) au cours de la période de référence, l'indicateur n'est pas calculable.

S'il n'y a eu aucune augmentation (individuelle ou collective) au cours des congés maternité, l'indicateur n'est pas calculable.

Lorsque le conge maternité est suivi d'un congé parental, l'indicateur est calculé en comparant le nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation a leur retour physique dans l'entreprise, pendant l'année de référence, au nombre total de salariées de l'entreprise. Seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité sont prises en compte, et non celles intervenues pendant le congé parental.

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité			
	Effectif Femmes	Taux Femmes	Résultat
Salariées revenant de congé maternité	33	24.2	24.20
indicateur calculable (1 =oui, 0=non) :			1
Salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)			24.20
Note obtenue sur 15 (effectif = 1084.39)			0

Note globale → Sur les 33 salariées de retour de congé maternité pendant la période de référence, 24.2 % des salariées ont bénéficié d'une augmentation. Il n'y a pas 100 % d'augmentation, par conséquent, la note est égale à 0.

Indicateur 5

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Nombre de femmes et d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.
Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				
	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Ensemble	Résultat
Salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations	4	6	10	4
indicateur calculable (1 = oui, 0 = non) :				1
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				4
Note obtenue sur 10 (effectif = 1084.39)				10

Note globale → les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés (4 femmes et 6 hommes). Le nombre se situant entre 4 et 5 salariés, la note est égale à 10/10.

Indicateurs	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	0,7	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,0	15	15	15
4- pourcentage de salariées augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			84		100
INDEX (sur 100 points)			84		100