

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2022

Contexte

Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes.

Cet index doit être :

- Communiqué au CSE
- Communiqué à l'inspection du travail (Direccte)
- Publié sur le site internet de l'entreprise

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes
- L'écart de répartition des augmentations individuelles
- L'écart de répartition des promotions
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas d'Index inférieur à 75 points → l'entreprise a l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies.

En cas d'Index inférieur à 85 points → l'entreprise a l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

En cas de non publication de son Index, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

Résultats

	2022			
	Indicateur calculable	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de point maximum de l'indicateur
1- Ecart de remuneration (en %)	1	9,4	27	40
2 - Ecarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,1	20	20
3 - Ecarts de promotions (en points de %)	1	1,8	15	15
4 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15
5 - Nb de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10
Total indicateurs			77	100

1. Ecart de rémunération H/F - 40 pts

1. Ecart de rémunération H/F - 40 pts

Catégories de postes équivalents :

4 CSP

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé :

5%

Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle		écart de rémunération	écart après application	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	38 182	38 566	1,0%	0,0%	7	4	1	11	0,00%
	30 à 39 ans	39 695	41 909	5,3%	0,3%	50	27	1	77	0,03%
	40 à 49 ans	38 799	41 454	6,4%	1,4%	24	14	1	38	0,08%
	50 ans et plus	40 246	43 188	6,8%	1,8%	6	2	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	53 670	61 738	13,1%	8,1%	15	13	1	28	0,35%
	30 à 39 ans	69 510	80 751	13,9%	8,9%	96	126	1	222	3,03%
	40 à 49 ans	90 919	107 231	15,2%	10,2%	70	111	1	181	2,83%
	50 ans et plus	87 673	117 974	25,7%	20,7%	39	57	1	96	3,04%
ensemble des salariés		67 382	89 144	24,4%		661			653	9,37%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes. Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

9,4

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

27

2. Ecart de taux d'augmentation individuelles sur salaire de base - 20 Pts

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.
En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmen- tation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
techniciens et agents de maîtrise	26,4%	21,3%	-5,2%	87	47	1	134	-1,05%
ingénieurs et cadres	50,9%	50,8%	-0,1%	220	307	1	527	-0,08%
ensemble des salariés	44,0%	46,9%	2,9%	661			661	-1,68%

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

1,7

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 20 :

20

3. % de salariés avec une augmentation suite à un retour congé maternité - 15 Pts

note obtenue sur 15 :

15

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés*	
ensemble des salariés	19	19	100,00%

4. Ecart de taux de promotion H/F - 15 Pts

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter. En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion		écart de taux de	nombre de salariés		validité du groupe	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
techniciens et agents de maîtrise	57,5%	68,1%	10,6%	87	47	1	134	2,15%
ingénieurs et cadres	5,0%	4,5%	-0,5%	220	307	1	527	-0,37%
ensemble des salariés	19,9%	13,0%	-6,9%	661			661	1,78%

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

1,8

Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 15 :

15

5. Nombre de personnes du sexe sous représenté dans les 10 rémunérations les plus hautes - 10 Pts

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	1	9	10	1

note obtenue sur 10 :

0

Objectifs de progression des indicateurs de l'index

- Indicateur 1 (Ecart des Rémunérations Homme/Femme) → en ayant recours au budget égalité H/F de 80KE en cours d'année, il sera possible de procéder à des réajustements des rémunérations afin de rééquilibrer les écarts de rémunération entre hommes et femmes.
- Indicateur 5 (Nombre de personnes du sexe sous représenté dans les 10 rémunérations les plus hautes) →
 - - Continuer de travailler à des recrutements paritaires à tous les niveaux de l'entreprise
 - - Faire grandir un vivier de talents féminins en interne

Thank you