

**SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES
L'ETUDE DES INDICATEURS (2020)**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Indicateurs relatifs à l'égalité femmes hommes

De quoi parle-t-on ?

- ❑ Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et, si besoin, négocier ou établir un plan de rattrapage pour atteindre l'égalité salariale dans les 3 années qui viennent.
- ❑ Les entreprises concernées sont les employeurs de droit privé ainsi que les personnes publiques employées dans les conditions du droit privé.
- ❑ Pour le calcul des indicateurs, ne seraient pris en compte dans les effectifs de l'entreprise : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, les salariés dont le contrat de travail est suspendu au dernier jour de la période de référence annuelle considérée ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence.
- ❑ Concernant la rémunération de chaque salarié pris en compte, elle serait reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence. Seraient exclus de la rémunération retenue : les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière ne concernant pas la personne du salarié, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires, et les versements au titre de l'intéressement ou de la participation.

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Déclinaison des indicateurs

- ❑ **75 sur 100** : Il s'agit du nombre minimal de points devant être atteint par l'entreprise à l'issue de son évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. A défaut, des mesures correctives devront être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction financière (loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018).

- ❑ Indicateur de l'écart de rémunérations : **40 points**
- ❑ Ecart de taux d'augmentations individuelles : **20 points**
- ❑ Taux de promotion : **15 points**
- ❑ Taux de salariées augmentées après leur retour de congé maternité : **15 points**
- ❑ Répartition sexuée des dix salariées ayant les plus hautes rémunérations : **10 points**

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Indicateur 1 : Calcul et évaluation des écarts de rémunération

Mode de calcul

- Répartition en groupe, selon 4 tranches d'âge (moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, 50 ans et plus) et par catégorie socio professionnelle (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres et cadres de direction)
- Quels salariés ne sont pas pris en compte ?**
 - Les apprentis
 - Les titulaires d'un contrat de professionnalisation
 - Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure
 - Les salariés expatriés
 - Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence considérée
- Quel salaire de référence retenir ?**
 - Salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, reconstitué en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée
 - Sont exclus de l'assiette de rémunération :
 - Indemnités de licenciement, fin de CDD, indemnités de départ à la retraite
 - Primes liées à une sujétion particulière (prime de salissure)
 - Prime d'ancienneté
 - Heures supplémentaires et complémentaires
 - Versements au titre de l'intéressement

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Indicateur 1 : Calcul et évaluation des écarts de rémunération

Mode de calcul

Groupes non pris en compte

- Afin de préserver l'anonymat des salariés, les groupes où le nombre de salariés de l'un ou de l'autre sexe est inférieur à 3 ne sont pas pris en compte

Calcul de l'écart de rémunération au sein des groupes

- La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée par groupes. La rémunération moyenne au sein d'un même groupe est calculée en reconstituant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié, puis en faisant la moyenne. L'écart de rémunération est chiffré, en pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.
- Dans les groupes constitués par CSP, notamment les 4 catégories reconnues par la loi, le seuil de pertinence des écarts est de 5%
- Lorsque l'écart de rémunération est positif, donc défavorable aux femmes du groupe, le seuil de pertinence est déduit de l'écart sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif. Lorsque l'écart de rémunération est négatif, donc favorable au groupe féminin, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart sans toutefois pouvoir l'amener à être positif (plafond à 0)
- Les écarts après avoir été retraités sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe rapporté à l'effectif total des groupes pris en compte, puis une fois proratisés, additionnés afin de calculer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Indicateur 1 : Calcul et évaluation des écarts de rémunération

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | tranche d'âge | rémunération annuelle brute moyenne par EQTP | | écart de rémunération moyenne | écart après application du seuil de pertinence | nombre de salariés | | validité du groupe (1=oui, 0=non) | effectifs valides (groupes pris en compte) | écart pondéré |
|--------------------------------------|-----------------|--|--------|-------------------------------|--|--------------------|--------|-----------------------------------|--|---------------|
| | | femmes | hommes | | | femmes | hommes | | | |
| employés | moins de 30 ans | 20 945 | 21 017 | 0,3% | 0,0% | 6 | 11 | 1 | 17 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 22 476 | 23 289 | 3,5% | 0,0% | 35 | 35 | 1 | 70 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 23 479 | 24 364 | 3,6% | 0,0% | 17 | 51 | 1 | 68 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 24 438 | 24 680 | 1,0% | 0,0% | 15 | 45 | 1 | 60 | 0,00% |
| agents de maîtrise | moins de 30 ans | 26 272 | 27 505 | 4,5% | 0,0% | 12 | 4 | 1 | 16 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 28 344 | 29 067 | 2,5% | 0,0% | 41 | 16 | 1 | 57 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 27 617 | 30 743 | 10,2% | 5,2% | 21 | 12 | 1 | 33 | 0,39% |
| | 50 ans et plus | 31 551 | 34 484 | 8,5% | 3,5% | 18 | 17 | 1 | 35 | 0,28% |
| cadres | moins de 30 ans | | | | | 2 | 4 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 39 253 | 37 957 | -3,4% | 0,0% | 21 | 18 | 1 | 39 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 44 793 | 44 614 | -0,4% | 0,0% | 17 | 7 | 1 | 24 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 52 266 | 48 820 | -7,1% | -2,1% | 3 | 11 | 1 | 14 | -0,07% |
| cadres de direction | moins de 30 ans | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | | | | | 0 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 77 215 | 79 098 | 2,4% | 0,0% | 7 | 3 | 1 | 10 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | | | | | 2 | 4 | 0 | 0 | 0,00% |
| ensemble des salariés | | 31 410 | 30 517 | -2,9% | | 457 | | | 443 | 0,60% |

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

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

0,6 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

Total des points : 39/40

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles

- ❑ **Mode de calcul proposé:**
 - ❑ Les salariés sont répartis selon les 4 catégories socio professionnelles retenues
 - ❑ Les groupes où le nombre de salariés de l'un ou l'autre sexe est inférieur à 10 ne sont pas pris en compte
 - ❑ Dans chacun des groupes, les taux d'augmentation des femmes et des hommes sont calculés en pourcentage
 - ❑ Est pris en compte le nombre d'augmentations et non l'importance des augmentations par groupe
 - ❑ La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation du salaire de base du salarié concerné.
 - ❑ L'écart de taux d'augmentation est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux d'augmentation des femmes au taux d'augmentation des hommes. Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes. Sur cet indicateur, on ne différencie plus les salariés selon leur tranche d'âge.

Indicateurs de l'égalité hommes/femmes

Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles

| Indicateur | Résultats obtenus | Nombre de points |
|--|---|------------------|
| Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article D.1142-2) | inférieur ou égal à 2 points de % | 20 points |
| | supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % | 10 points |
| | supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % | 5 points |
| | supérieur à 10 points de % | 0 point |

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) * | | écart de taux d'augmentation | nombre de salariés | | validité du groupe (1=oui, 0=non) | effectifs valides | écart pondéré |
|--------------------------------------|--|--------------|------------------------------|--------------------|--------|-----------------------------------|-------------------|---------------|
| | femmes | hommes | | femmes | hommes | | | |
| employés | 64,4% | 71,8% | 7,4% | 73 | 142 | 1 | 215 | 3,65% |
| agents de maîtrise | 72,8% | 67,3% | -5,5% | 92 | 49 | 1 | 141 | -1,76% |
| cadres | 65,1% | 57,5% | -7,6% | 43 | 40 | 1 | 83 | -1,44% |
| cadres de direction | | | -22,2% | 9 | 9 | 0 | 0 | 0,00% |
| ensemble des salariés | 69,6% | 68,8% | -0,8% | 457 | | | 439 | 0,45% |

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 %) :

0,4

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

Total des points : 20/20

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Indicateur 3 : Taux de promotion dans les entreprises de plus de 250 salariés

- ❑ Pour le comparatif sur les promotions, les salariés sont répartis selon les 4 CSP définies. Seuls les groupes comprenant au moins 10 hommes et 10 femmes sont pris en compte.
- ❑ La notion de promotion retenue correspond au passage à un niveau ou à un coefficient hiérarchique supérieur.
- ❑ Dans chacun des groupes, les taux de promotion des femmes et des hommes sont calculés en pourcentage, comme la proportion de salariés ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence.
- ❑ L'écart de taux de promotion est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotion des femmes au taux de promotion des hommes.
- ❑ Les écarts obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe rapporté à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.
- ❑ Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotion, arrondie à la première décimale

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Indicateur 3 : Taux de promotion dans les entreprises de plus de 250 salariés

| Indicateur | Résultats obtenus | Nombre de points |
|--|---|------------------|
| Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes (3° de l'article D.1142-2) | inférieur ou égal à 2 points de % | 15 points |
| | supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % | 10 points |
| | supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % | 5 points |
| | supérieur à 10 points de % | 0 point |

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | taux de promotion (proportion de salariés promus) | | écart de taux de promotion | nombre de salariés | | validité du groupe (1=oui, 0=non) | effectifs valides | écart pondéré |
|--------------------------------------|---|-------------|----------------------------|--------------------|--------|-----------------------------------|-------------------|---------------|
| | femmes | hommes | | femmes | hommes | | | |
| employés | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 73 | 142 | 1 | 215 | 0,00% |
| agents de maîtrise | 1,1% | 0,0% | -1,1% | 92 | 49 | 1 | 141 | -0,35% |
| cadres | 4,7% | 2,5% | -2,2% | 43 | 40 | 1 | 83 | -0,41% |
| cadres de direction | | | 11,1% | 9 | 9 | 0 | 0 | 0,00% |
| ensemble des salariés | 1,4% | 0,8% | -0,5% | 457 | | | 439 | -0,76% |

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 %) :

0,8 Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

Total des points : 15/15

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Indicateur 4 : Taux de salariées augmentées après leur retour de congé maternité

- Le 4^{ème} indicateur est constitué du pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité si des augmentations (générales ou individuelles) sont intervenues durant la durée de ce congé
- Il s'agit :
 - Du nombre de femmes dont le salaire de base a été augmenté alors qu'elles ont bénéficié d'un congé maternité (16 salariées présentes)
 - Divisé par le nombre de femmes qui ont bénéficié d'un congé maternité

| Indicateur | Résultats obtenus | Nombre de points |
|--|-------------------|------------------|
| Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité si des augmentations sont intervenues durant la durée de ce congé (4° de l'article D.1142-2) | Egal à 100% | 15 points |
| | Inférieur à 100% | 0 point |

Total des points : 15/15

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Indicateur 5 : Répartition sexuée des 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations

- Pour ce dernier indicateur, devrait être retenu le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les dix plus hautes rémunérations. Pour un nombre égal à 4 ou 5, 10 points sont attribués, et pour un nombre égal à 2 ou 3, 5 points sont attribués

| Indicateur | Résultats obtenus | Nombre de points |
|--|-------------------|------------------|
| Nombre de salariés du sexe sous-représentés parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D.1142-2) | 4 ou 5 salariés | 10 points |
| | 2 ou 3 salariés | 5 points |
| | 0 ou 1 salariés | 0 point |

| | Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations* | | | nombre de salariés du sexe sous-représenté |
|-----------------------|--|--------|----------|--|
| | femmes | hommes | ensemble | |
| ensemble des salariés | 5 | 5 | 10 | 5 |

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

5

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

□ **Total des points : 10/10**

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

- ❑ Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, les obligations de l'entreprise varient selon que le nombre maximum de points pouvant être obtenu au total par l'entreprise (en neutralisante I ou les indicateurs incalculables) est inférieur à 75 points.
- ❑ Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, l'entreprise doit ramener sur 100 le nombre de points attribués aux autres indicateurs en application d'une règle de proportionnalité. Elle doit le faire si, avant d'appliquer cette règle de proportionnalité, le nombre maximum de points pouvant être obtenus par l'entreprise est égal ou supérieur à 75.

Indicateurs de l'égalité femmes/hommes

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

| | indicateur calculable (1=ooui, 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 remuneration (en %) | 1 | 0,6 | 39 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 1 | 0,4 | 20 | 20 | 20 |
| 3- écarts de promotions (en points de %) | 1 | 0,8 | 15 | 15 | 15 |
| 4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 5 | 10 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 99 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 99 | | 100 |

☐ **Total des points : 99/100**