

---

# INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

## NOTE D'INFORMATION<sup>1</sup>

---

### En préambule

Prévu par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, l'index égalité professionnelle propose différents indicateurs permettant une lecture rapide sur les écarts entre la situation des femmes et celle des hommes.

5 indicateurs sont repérés :

- Indicateur 1 : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle
- Indicateur 2 : L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires, hors promotion
- Indicateur 3 : L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
- Indicateur 4 : Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations ont eu lieu pendant cette période
- Indicateur 5 : Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Chaque indicateur donne lieu à une évaluation en points. Le premier indicateur est évalué sur 40 points, le second sur 20 points, le troisième sur 15 points, le quatrième sur 15 points et le cinquième sur 10 points.

Si le score global est en deçà de 75 points, l'association doit prévoir des mesures correctrices, adoptées par la négociation sur l'égalité professionnelle ou à défaut par l'employeur seul. Au-delà de 75 points, les obligations en matière d'égalité professionnelle salariale sont respectées.

Le CMSEA, pour l'année 2018, obtient un score global de 99.

### Période de référence

L'année civile est choisie comme période de référence, pour permettre de compléter les analyses existantes sur les emplois via les autres indicateurs sociaux.

La première publication de l'index concerne la période du 01/01/2018 au 31/12/2018.

La publication de l'index sera annuelle, au plus tard pour le 1<sup>er</sup> mars de l'année.

---

<sup>1</sup> Sources : ELNET SOCIAL ET NEXEM

## Calcul des effectifs

L'effectif pris en compte comprend les salariés présents au CMSEA au moins la moitié de la période de référence, soit 6 mois.

En sont exclus : les apprentis, les contrats de professionnalisation, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, les salariés expatriés et tous ceux absents plus de la moitié de la période.

Selon le ministère du travail, la présence d'au moins 6 mois peut être continue ou discontinue.

Les CDD, quels que soient leur motif, sont intégrés au calcul des effectifs dès lors qu'ils sont présents 6 mois ou plus de 6 mois dans l'association.

A l'inverse, des salariés, même en CDI, s'ils sont absents plus de 6 mois au cours de l'année, sont exclus du calcul de l'effectif (maladie, congé de maternité, congé sans solde).

Ce calcul d'effectif diffère de celui prévu par l'article L.1111-2 du Code du Travail qui prévoit

- une photographie des effectifs présents au 31.12. de l'année en CDI
- une prise en compte des CDD Surcroît d'activité, des CDDI et des prestations extérieures au prorata de leur temps de présence sur les 12 derniers mois.

Sur l'index, l'effectif est calculé à 974 personnes. Cela signifie que 974 personnes sont présentes plus de 6 mois en 2018, de façon continue ou discontinue.

## Indicateur 1 : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle

Les salariés sont répartis par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle.

La répartition prévue lors des dernières élections professionnelles, négociée avec les représentants du personnel, a été maintenue pour réaliser cet index.

- Catégorie employés : salariés dont le coefficient de base est inférieur à 411
- Catégorie techniciens et agents de maîtrise : salariés dont le coefficient de base est égal ou supérieur à 411
- Catégorie cadres

Lorsqu'un sous-groupe comprend moins de 3 femmes et moins de 3 hommes, il n'est pas retenu dans le calcul effectué.

Cet indicateur propose une visibilité sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les caractéristiques individuelles des salariés sont appréciées au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié.

Sont uniquement pris en compte les salaires individuels de base, ne prenant en compte que les spécificités liées aux personnes. Les indemnités différentielles résultant de particularités organisationnelles ne sont pas prises en compte. Par exemple, l'indemnité de risque de 7 points étant liée au statut des salariés en services généraux est exclue. Par contre, les avantages en nature sont pris en compte dans la mesure où ils sont rattachés à la personne.

La rémunération de chaque salarié est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence.

## Indicateur 2 : L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaires, hors promotion

En gardant la même répartition par catégorie socio professionnelle (employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres), cet indicateur donne une représentation des augmentations individuelles de salaires. En sont exclus les augmentations liées à l'augmentation de la valeur du point ou les changements de coefficients liés à l'ancienneté.

Dans notre association, il s'agit surtout de repérer les augmentations relevant de l'article 39 de la Convention Collective :

« La durée d'ancienneté exigée pour chaque majoration d'ancienneté peut être réduite dans les conditions suivantes :

- D'une année lorsque cette durée est de 3 ans
- D'une année et demie lorsque cette durée est de 4 ans

Sous réserve que le salarié ne puisse bénéficier de deux réductions consécutives ».

## Indicateur 3 : L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

Sont appréciés dans cet indicateur, les taux de promotions individuelles. En sont exclus les augmentations liées à l'augmentation de la valeur du point ou les changements de coefficients liés à l'ancienneté.

Sont appréciées les promotions concrétisées par un changement de grille dans la convention collective.

## Indicateur 4 : Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations ont eu lieu pendant cette période

Cet indicateur est calculé dans le cas où des augmentations sont intervenues durant la période de leur congé.

La démarche consiste à recenser le nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité au cours de la période de référence annuelle et le nombre de salariées de retour de congé maternité au cours de la même période de référence pour obtenir le taux d'augmentation en question.

En 2018, l'indemnité de sujétion non cadre a été valorisée à hauteur de 8.48% et l'avenant 341 de la convention collective a revu à la hausse certaines grilles de classification, cet indicateur est évalué à 100%.

## Indicateur 5 : Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Il s'agit de retenir le plus petit des nombres de femmes et d'hommes parmi les plus hautes rémunérations, puis d'appliquer le barème suivant :

Résultats obtenus	Nombre de points
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point