
INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

NOTE D'INFORMATION¹

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 2019, 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 deuxième publication de l'index concerne la période du 01/01/2019 au 31/12/2019.

La publication de l'index sera annuelle, au plus tard pour le 1^{er} mars de l'année.

¹ 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 957 personnes. Cela signifie que 957 personnes sont présentes plus de 6 mois en 2019, 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 2019, la valeur du point a été augmentée et s'élève désormais à 3.80 €.

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

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

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	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 remuneration (en %)	1	0.6	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0.9	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1.2	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	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			99		100
INDEX (sur 100 points)			99		100

1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

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 catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

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			
ouvriers	moins de 30 ans							0	0	0.00%
	30 à 39 ans							0	0	0.00%
	40 à 49 ans							0	0	0.00%
	50 ans et plus							0	0	0.00%
employés	moins de 30 ans	19 520	19 275	-1.3%	0.0%	15	15	1	30	0.00%
	30 à 39 ans	20 195	19 589	-3.1%	0.0%	22	18	1	40	0.00%
	40 à 49 ans	20 809	21 583	3.6%	0.0%	35	28	1	63	0.00%
	50 ans et plus	21 791	22 463	3.0%	0.0%	84	29	1	113	0.00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	22 560	22 439	-0.5%	0.0%	79	22	1	101	0.00%
	30 à 39 ans	25 972	25 089	-3.5%	0.0%	117	62	1	179	0.00%
	40 à 49 ans	28 745	27 897	-3.0%	0.0%	97	45	1	142	0.00%
	50 ans et plus	32 420	30 679	-5.7%	-0.7%	98	46	1	144	-0.10%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	35 610	36 479	2.4%	0.0%	7	1	0	0	0.00%
	30 à 39 ans	37 379	38 671	3.3%	0.0%	15	10	1	25	0.00%
	40 à 49 ans	41 806	45 780	8.7%	3.7%	30	29	1	59	0.23%
	50 ans et plus	50 447	58 883	14.3%	9.3%	29	24	1	53	0.52%
ensemble des salariés		28 040	29 718	5.6%		957			949	0.65%

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 (%) :

0.6

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

39

2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

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=ooui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0.0%	0.0%	0.0%	0	0	0	0	0.00%
employés	3.8%	2.2%	-1.6%	156	90	1	246	-0.42%
techniciens et agents de maîtrise	4.9%	5.7%	0.9%	391	175	1	566	0.51%
ingénieurs et cadres	7.4%	12.5%	5.1%	81	64	1	145	0.77%
ensemble des salariés	4.9%	6.1%	1.1%	957			957	0.85%

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

indicateur calculable (1=ooui, 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 %) :

0.9

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

note obtenue sur 20 :

20

3- indicateur d'écart de taux de promotions

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'écart de rémunération (cellules grises).

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			
ouvriers	0.0%	0.0%	0.0%	0	0	0	0	0.00%
employés	1.3%	1.1%	-0.2%	156	90	1	246	-0.05%
techniciens et agents de maîtrise	1.8%	0.6%	-1.2%	391	175	1	566	-0.72%
ingénieurs et cadres	7.4%	4.7%	-2.7%	81	64	1	145	-0.41%
ensemble des salariés	2.4%	1.5%	-0.9%	957			957	-1.18%

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 %) :

1.2

Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 15 :

15

L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

4- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	20	20	100%

* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

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

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

note obtenue sur 15 :

1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

100
15

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés. Tous les points sont accordés.

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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	4	6	10	4

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

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

4
10

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