

Index de l'égalité professionnelle femmes/hommes
Période déclarée : Année civile 2020
Note explicative

Toutes les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier, avant le 1^{er} mars de chaque année, leur Index de l'égalité femmes/hommes.

L'index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 indicateurs :

Indicateurs	Sur 100 points
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	40 points
Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	35 points
Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour dans cette même période, si des augmentations sont intervenues pendant leur congé	15 points
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 points

Les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation (y compris les intérimaires), les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs (à l'exception des salariées pour le calcul de l'indicateur lié au retour de congé maternité).

La rémunération de chaque salarié pour le calcul de l'Index est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite, les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, ainsi que les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation ne sont pas pris en compte.

Lorsque le résultat de l'entreprise est inférieur à 75 points sur 100, des mesures correctrices doivent être adoptées.

Lorsque certains taux ne sont pas calculables (effectifs de groupe inférieurs à 40% de l'effectif de l'entreprise, pas d'augmentation pendant la période concernée, pas de retour de congé maternité...) et conduisent à ce que le nombre maximal de points soit inférieur à 75, la note globale ne peut pas être déterminée et est donc déclarée incalculable.

Le résultat global calculable obtenu est porté chaque année à la connaissance des salariés (par publication sur le site internet de l'entreprise s'il existe, ou, à défaut, par tout moyen).

Dans ce cadre, la présente note a pour objet de présenter les résultats de l'Index égalité professionnelle généré au mois de Mars 2021, au titre de l'année civile 2020 (1^{er} janvier au 31 décembre 2020).

INDICATEUR N° 1
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

❖ **Note obtenue (40 points maximum) : 14 points**

❖ **Barème de notation de l'indicateur n° 1 :**

Cet indicateur est calculé à partir des critères légaux de répartition du personnel :

Par tranches d'âge :

< 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
≥ 50 ans

Par catégorie socioprofessionnelle :

Ouvriers
Employés
Techniciens et Agents de maîtrise
Ingénieurs et Cadres

Les groupes ne comportant pas au moins 3 femmes et 3 hommes ne sont pas retenus pour le calcul de cet indicateur. Si l'effectif des groupes est inférieur à 40% de l'effectif total pris en compte initialement, l'indicateur est incalculable.

❖ **Explication :**

Effectif (personnes physiques) total pris en compte : 63 salariés

Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP							
Catégorie socioprofessionnelle	Tranche d'âge	Ecart après seuil pertinence	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers	Moins de 30 ans		0	0	0	0	
	30 à 39 ans		0	3	0	0	
	40 à 49 ans	21,90	1	5	0	0	
	50 ans et plus		0	6	0	0	
Employés	Moins de 30 ans		0	0	0	0	
	30 à 39 ans		0	0	0	0	
	40 à 49 ans		0	0	0	0	
	50 ans et plus		0	0	0	0	
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans		0	0	0	0	
	30 à 39 ans	3,40	1	2	0	0	
	40 à 49 ans		0	6	0	0	
	50 ans et plus	27,60	1	5	0	0	
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans		0	4	0	0	
	30 à 39 ans	16,10	3	6	1	9	5,00
	40 à 49 ans		4	10	1	14	
	50 ans et plus	49,40	3	3	1	6	10,22
Total			13	50	0	29	15,22
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :							1,00
Indicateur d'écart de rémunération (%)							15,20

INDICATEUR N° 2
Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes
(promotions incluses)

❖ **Note obtenue (35 points maximum) : 35 points**

❖ **Barème de notation de l'indicateur n° 2 :**

Si aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence considérée, ou si l'entreprise ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes, l'indicateur est incalculable.

Si les augmentations individuelles accordées favorisent la population ayant la rémunération la plus faible, telle qu'identifiée par l'indicateur relatif aux écarts de rémunération, l'entreprise bénéficie de la note maximale, soit 35 points

❖ **Explication :**

Effectif (personnes physiques) total pris en compte : 63 salariés

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles								
Catégorie socioprofessionnelle	Taux	Taux	Ecart (%)	Effectif	Effectif	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Ouvriers		85,70	85,70	1	14	1	15	
Employés				0	0	1	0	
Techniciens et agents de maîtrise	100,00	46,20	-53,80	2	13	1	15	
Ingénieurs et cadres	40,00	26,10	-13,90	10	23	1	33	
Total	46,20	48,00	1,80	13	50	0	63	1,80
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :				0	0	0	0	1,00
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %)				0	0	0	0	1,80

INDICATEUR N° 3

Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour dans cette même période

❖ **Note obtenue (15 points maximum) : 15 points**

❖ **Barème de notation de l'indicateur n°3 :**

Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité

INDICATEUR	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé (4° de l'article D. 1142-2)	Egal à 100 %	15 points
	Inférieur à 100%	0 point

❖ **Explication :**

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	1	100,0	100,00
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :			1
Salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)			100,00

INDICATEUR N° 4
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés
ayant perçu les plus hautes rémunérations

❖ **Note obtenue (10 points maximum) : 0 point**

❖ **Barème de notation de l'indicateur n°4 :**

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (4° de l'article D. 1142-2-1)	L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).	4 ou 5 salariés	10 points
		2 ou 3 salariés	5 points
		0 ou 1 salarié	0 point

❖ **Explication :**

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	1	9	10	1
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :				1
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				1

NOTATION GLOBALE

❖ Note globale obtenue (total des indicateurs sur 100 points) : 64 points

MESURES DE CORRECTION A ENVISAGER OU MISES EN ŒUVRE (si Indicateurs calculables et Note obtenue < 75/100)

La Société va réfléchir pour adapter des mesures pour résorber les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ; le but étant d'obtenir au moins 75 points dans un délai de 3 ans.

PUBLICATION DE L'INDEX

Sur le site internet de la Société