



Saint Pons de Thomières, le 28 février 2020

Suite au plan d'action lancé par le gouvernement en mai 2018, en faveur de l'égalité salariale, puis la parution de la Loi « Avenir Professionnel », le Code du travail pose désormais le principe selon lequel l'employeur doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L. 1142-7 du code du travail).

Depuis le vote de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, et la parution du décret d'application du 8 janvier 2019 (n°2019-15), un nouvel outil s'impose aux entreprises de plus de 50 salariés : l'Index de l'égalité femmes-hommes.

Pour les associations de plus de 50 salariés à moins de 250 salariés, le niveau de résultat est calculé à partir de 4 indicateurs :

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
2. L'écart d'augmentations individuelles (en points de %) ;
3. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité,
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

L'Association Œuvres sociales du Saint Ponais a procédé au remplissage du tableau permettant de calculer l'index pour ces 4 indicateurs : (Voir tableau ci-joint)

La période de référence est l'année 2019; Le nombre de points maximum que l'on peut obtenir est de 50 points, au lieu de 100, en raison de deux indicateurs non calculables.

Le score final est de 46/50, soit de 92/100 si on le rapporte à 100 selon la méthodologie indiquée par l'outil.

Dans tous les cas le score final, 92/100, indique que nous avons satisfait aux exigences de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes puisque la note requise doit être supérieure ou égale à 75/100.

A. CHALLIES
La Directrice



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).
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.

Seuil de pertinence associé :

5%

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQIP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés femmes hommes	validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes						
ouvriers	moins de 30 ans	20171	0			1 0	0 0	0 0	0.00%
	30 à 39 ans	17845	15789	-13.0%	-8.0%	2 3	0 0	0 0	0.00%
	40 à 49 ans	18090	18090	0.0%	0.0%	3 2	0 0	0 0	0.00%
	50 ans et plus	18742	18090	-3.6%	0.0%	2 5	0 0	0 0	0.00%
employés	moins de 30 ans	23426	0			1 0	0 0	0 0	0.00%
	30 à 39 ans	20171	0			1 0	0 0	0 0	0.00%
	40 à 49 ans	18090	0			1 0	0 0	0 0	0.00%
	50 ans et plus	20758	18090	-14.7%	-9.7%	6 1	0 0	0 0	0.00%
techniciens et	moins de 30 ans	21601	20439	-5.7%	-0.7%	10 2	0 0	0 0	0.00%
	30 à 39 ans	26647	22104	-20.6%	-15.6%	10 6	1 1	16 16	-6.38%
	40 à 49 ans	23442	22866	-2.5%	0.0%	7 4	1 1	0 0	0.00%
	50 ans et plus	22376	26370	15.1%	10.1%	8 4	1 1	12 12	3.12%
ingénieurs et	moins de 30 ans	0	0			0 0	0 0	0 0	0.00%
	30 à 39 ans	26308	0			1 0	0 0	0 0	0.00%
	40 à 49 ans	27197	0			3 0	0 0	0 0	0.00%
	50 ans et plus	36501	27251	-33.9%	-28.9%	2 3	0 0	0 0	0.00%
ensemble des salariés		23 109	21 476	-7.6%		88		39	-3.26%

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 c. 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) :
indicateur d'écart de rémunération (%) :

1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
3.3 Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

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'écart de rémunération (cellules grises).

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)	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes		
ouvriers	0.0%	0.0%	0.0%	8	10	0	0.00%
employés	0.0%	0.0%	0.0%	9	1	0	0.00%
techniciens et agents de maîtrise	0.0%	0.0%	0.0%	35	16	1	0.00%
ingénieurs et cadres	0.0%	0.0%	0.0%	6	3	0	0.00%
ensemble des salariés	0.0%	0.0%	0.0%	88		51	0.00%

* 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) :

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) : INCALCULABLE
note obtenue sur 20 : #N/A

Il n'y a pas eu d'augmentations dans l'entreprise.

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	0	0	

* 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 :

0 Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

INCALCULABLE
#N/A

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	6	4	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 hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

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

Calcul 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	3.3	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	0	INCALCULABLE		20	0
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			46		50
INDEX (sur 100 points)				INCALCULABLE	100
INDEX recalculé sur principe de Proportionnalité				92	100

Ne pas modifier les barèmes des indicateurs.