

INDEX LÉGAL



# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FEMMES-HOMMES



DONNÉES 2021  
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un plan d'action global par le gouvernement. En septembre 2018, des mesures législatives ont été adoptées en ce sens dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Désormais, l'égalité salariale à poste équivalent entre les femmes et les hommes en entreprise fait l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens. Cette loi prévoit que chaque entreprise calcule un index de l'égalité femmes-hommes afin de mesurer comment elle se situe sur le plan de l'égalité professionnelle. Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer l'index de l'égalité femmes - hommes et rendre public le score obtenu. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles auront trois ans pour se mettre en conformité. Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1% de leur masse salariale.

# Index Egalité

## FEMMES - HOMMES

La note obtenue par l'ADSEA 06, au titre de l'année 2021, est de 97 sur 100 et témoigne de l'engagement de l'association en faveur d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'organisation. L'ADSEA 06 oeuvre depuis de nombreuses années contre les éventuels écarts de traitement constatés.

	POINTS OBTENUS	INDICATEURS
1. Ecart de rémunérations	37 / 40	Le 1er indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2. Ecart d'augmentation individuelles (en points de %)	20 / 20	Le 2e indicateur mesure les écarts des augmentations entre les femmes et les hommes
3. Ecart de promotion	15 / 15	Le 3e indicateur mesure les écarts de répartition des promotions entre les femmes et les hommes
4. Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15 / 15	Le 4e indicateur mesure le pourcentage de salariées augmentées après la maternité
5. Nombre de salariées du sexe sous- représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10 / 10	Le 5e indicateur mesure la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 + hautes rémunérations
<b>TOTAL - INDEX (sur 100 points)</b>	<b>97 / 100</b>	

Tous les indicateurs ont été renseignés sur l'outil de calcul Excel fourni par le Ministère du Travail.

# Calcul de l'index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes

	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 rémunération (en %)	1	2,2	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,5	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	6	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>97</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>97</b>		<b>100</b>

## 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	19 654	20 030	1,9%	0,0%	1	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	22 200	20 886	-6,3%	-1,3%	5	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	23 753	23 122	-2,7%	0,0%	2	6	0	0	0,00%
	50 ans et plus	23 113	24 407	5,3%	0,3%	24	24	1	48	0,03%
employés	moins de 30 ans	21 340	19 569	-9,1%	-4,1%	2	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	21 300	20 582	-3,5%	0,0%	16	5	1	21	0,00%
	40 à 49 ans	22 607	22 204	-1,8%	0,0%	16	9	1	25	0,00%
	50 ans et plus	24 660	20 881	-18,1%	-13,1%	42	12	1	54	-1,39%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	23 245	24 670	5,8%	0,8%	17	10	1	27	0,04%
	30 à 39 ans	28 190	26 316	-7,1%	-2,1%	51	23	1	74	-0,31%
	40 à 49 ans	32 495	29 910	-8,6%	-3,6%	59	37	1	96	-0,69%
	50 ans et plus	35 900	36 915	2,7%	0,0%	86	56	1	142	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	36 633	0			1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	40 695	36 956	-10,1%	-5,1%	12	2	0	4	0,00%
	40 à 49 ans	46 809	41 674	-12,3%	-7,3%	20	5	1	3	-0,04%
	50 ans et plus	52 990	58 711	9,7%	4,7%	25	14	1	15	0,14%
<b>ensemble des salariés</b>		<b>32 024</b>	<b>31 293</b>	<b>-2,3%</b>		<b>587</b>			<b>509</b>	<b>-2,22%</b>

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 (%) :

2,2

Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 40 :

37

## 2. Indicateur d'écart de taux d'augmentation 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'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	25,0%	18,0%	-7,0%	32	33	1	65	-0,78%
employés	9,0%	14,0%	5,0%	76	28	1	104	0,89%
techniciens et agents de maîtrise	16,0%	17,0%	1,0%	213	126	1	339	0,58%
ingénieurs et cadres	19,0%	14,0%	-5,0%	58	21	1	79	-0,67%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>15,8%</b>	<b>16,5%</b>	<b>0,6%</b>	<b>587</b>			<b>587</b>	<b>0,02%</b>

\* 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) :

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 %) :

0,0

note obtenue sur 20 :

20

# 3. Indicateur d'écart de taux de promotion

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 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	9,0%	3,0%	-6,0%	32	33	1	65	-0,66%
employés	3,0%	7,0%	4,0%	76	28	1	104	0,71%
techniciens et agents de maîtrise	2,0%	5,0%	3,0%	213	126	1	339	1,73%
ingénieurs et cadres	14,0%	4,8%	-9,2%	58	21	1	79	-1,24%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>4,6%</b>	<b>4,9%</b>	<b>0,3%</b>	<b>587</b>			<b>587</b>	<b>0,53%</b>

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 %) : **0,5** Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.  
note obtenue sur 15 : **15** L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

# 4. Pourcentage de salariées 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**	
<b>ensemble des salariées</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

\* 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) : **1** Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.  
indicateur de pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) : **100**  
note obtenue sur 15 : **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 salariées 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	
<b>ensemble des salariés</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

\* 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 : **6**  
note obtenue sur 10 : **10** Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

# INDICATEURS EGALITE PROFESSIONNELLE

---

Tous les indicateurs ont été renseignés sur l'outil de calcul Excel fourni par le ministère du travail.

Méthode afin d'extraire les données relatives aux indicateurs

## 1-INDICATEUR D'ECART DE REMUNERATION

La période de référence choisie est l'année N-1

Extraction de notre logiciel de paie EIG de toutes les personnes ayant travaillées en 2021 avec leur salaire contractuel, indemnité différentielle de congés payés, avantages en nature et prime exceptionnelle du pouvoir d'achat.

Les contrats inférieurs à 6 mois sur l'année 2021 ont été enlevés de notre base de données ainsi que les métiers suivants : Professeurs des écoles, apprentis, stagiaires et CAE suivant les dispositions légales.

La rémunération de chaque salarié a été reconstituée en équivalant temps plein sur chaque mois puis en faisant la moyenne mensuelle annuelle. Cette moyenne mensuelle annuelle a été rétabli en moyenne annuelle pour chaque salarié.

Les salariés ont été réparti selon 4 tranches d'âge : moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans, et 50 ans et plus.

Et par code métier suivant les 4 catégories socioprofessionnelles : ouvriers, employés, techniciens et agent de maîtrise, ingénieurs et cadres (INSEE)

Les résultats obtenus ont été renseignés dans l'outil de calcul fourni par le ministère du travail qui calcul automatiquement l'écart de rémunération de chacun des groupes avec application du seuil de pertinence associé aux catégories socioprofessionnelle.

## 2-INDICATEUR D'ECART DE TAUX D'AUGMENTATION INDIVIDUELLES

Extraction du chrono CDI de tous les avenants débutant en 2021 concernant toutes les indemnités et primes versées aux salariés ainsi que les articles 39.

Information regroupée avec code métier et par sexe.

## 3-INDICATEUR D'ECART DE TAUX DE PROMOTIONS

Extraction à partir du chrono CDI de tous les reclassements et changements de fonction sur l'année 2021 réparti par sexe et CSP.

## 4-POUCENTAGE DE SALARIES AYANT BENEFICIE D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNEE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGES MATERNITE

Prise en compte des salariées revenues de congés maternité en 2021. Prise en compte de celles ayant eu un congé maternité durant lequel des augmentations salariales (générales ou individuelles) ont eu lieu et concernée par celle-ci. Toutes ont bénéficié des rappels de salaire concernant le rappel de la valeur du point au mois de septembre 2021 rétroactif à février 2021 pendant leur congés maternité ou à leur retour avant la fin de la période de référence.

Nous procédons aux augmentations simultanément aux augmentations générales prévus pour l'ensemble des salariés. Lorsque ces augmentations ont été effectives pendant le congé maternité et non à l'issu de celui-ci, il est conforme à l'esprit du texte de prendre en compte l'augmentation que les femmes ont connue au cours de leur congé maternité si elle se situe pendant la période de référence pour le calcul de l'indicateur.

## 5-NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS -REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Les 10 montants de rémunération les plus élevés à partir du fichier des indicateurs d'écart de rémunération établis par sexe. Non récupéré sur le bilan social car sur le bilan social sont inclus toutes les indemnités de départ. Après avoir renseigné nos résultats dans chaque indicateur de la base de données du ministère du travail, le calcul global se fait automatiquement et nous donne la note obtenue sur 100.