

Index de l'Egalité Professionnelle Femmes-Hommes

Conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et à son décret d'application du 8 janvier 2019, visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité Femmes/Hommes chaque année avant le 1er mars.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité Social et Economique (CSE) ainsi qu'à l'Inspection du Travail (DRIEETS).

L'Index, sur 100 points, a été calculé sur le site « Index Egapro » du site du Ministère du travail à partir des 4 indicateurs suivants :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes,
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles,
3. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
4. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Informations sur les calculs et période de référence :

- Tranche d'effectifs de l'entreprise : entre 50 et 250 salariés
- Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés : **2023**

L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes de l'Association EPAF déclaré au 1er mars **2024**, est de **95 points sur 100**.

1- Indicateur d'écart de rémunération

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

Ne renseigner les rémunérations moyennes que pour les groupes valides, c'est-à-dire comptant au moins 3 femmes et 3 hommes (validité du groupe=1).

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

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		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de pertinence	Nombre de salariés (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans							0	0	0,000%
	30 à 39 ans		25 368,00				1	0	0	0,000%
	40 à 49 ans		26 359,00				5	0	0	0,000%
	50 ans et plus							0	0	0,000%
Employés	moins de 30 ans	25 325,20	23 302,00	-8,683%	-3,683%	6	1	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	27 371,44	28 412,06	3,663%	0,000%	3	3	1	6	0,000%
	40 à 49 ans	28 952,85	38 590,44	24,974%	19,974%	4	1	0	0	0,000%
	50 ans et plus	26 582,50	25 819,33	-2,956%	0,000%	8	2	0	0	0,000%
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	26 686,91	26 624,31	-0,235%	0,000%	3	2	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	32 454,67	36 415,37	10,876%	5,876%	4	5	1	9	1,017%
	40 à 49 ans	32 862,88	31 381,55	-4,720%	0,000%	6	3	1	9	0,000%
	50 ans et plus	28 685,18	32 577,42	11,948%	6,948%	8	5	1	13	1,737%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,000%
	30 à 39 ans	46 317,07	56 526,16	18,061%	13,061%	1	1	0	0	0,000%
	40 à 49 ans	48 933,65	67 867,45	27,898%	22,898%	2	2	0	0	0,000%
	50 ans et plus	77 138,40	60 783,46	-26,907%	-21,907%	7	8	1	15	-6,319%
Ensemble des salariés		36 215,93	39 149,13	7,492%		52	39		52	-3,565%
						91				

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

1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % :

3,6 Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

Nombre de points obtenus sur 40 :

36

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

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 augmentés au cours de la période de référence*		Nombre de salariés (en effectif physique)		Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmentation	Ecart absolu de taux d'augmentation	Ecart en nombre équivalent de salariés
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Ensemble des salariés	52	39	52	39	100,000%	100,000%	0,000%	0,000%	0,000

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans

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

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % :

0,0

Les femmes et les hommes sont à parité

Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre équivalent de salariés :

0,0

Nombre de points obtenus sur le résultat final en %

35

Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre équivalent de salariés

35

Nombre de points obtenus sur 35 :

35

4- 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	
6	4	10	4

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

Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté :

4

Les femmes sont surreprésentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

Nombre de points obtenus sur 10 :

10

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

Indicateurs	indicateur calculable (1=où, 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	3,6	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			81		85
INDEX (sur 100 points)			95		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.