



Année 2021

Association reconnue d'utilité publique

Siege social - service Ressources humaines

2 Av d Docteur Emile Roux - l'Octogone - 06 200 NICE

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 remuneration (en %)	1	0,6	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,7	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	5	10	10	10
Total des indicateurs calculables			99		100
INDEX (sur 100 points)			99		100

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents :

Association reconnue d'utilité publique

4 CSP

Seuil de pertinence associé :

5%

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.

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		20 547				3	0	0	0,00%
	30 à 39 ans		21 114				3	0	0	0,00%
	40 à 49 ans		21 647				1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	23 156	22 146	-4,6%	0,0%	6	9	1	15	0,00%
employés	moins de 30 ans	23 127				2		0	0	0,00%
	30 à 39 ans	25 350				4		0	0	0,00%
	40 à 49 ans	29 980	31 133	3,7%	0,0%	20	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	32 867	32 930	0,2%	0,0%	16	4	1	20	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	23 465	23 764	1,3%	0,0%	35	3	1	38	0,00%
	30 à 39 ans	26 337	24 457	-7,7%	-2,7%	51	13	1	64	-0,56%
	40 à 49 ans	29 016	26 971	-7,6%	-2,6%	57	17	1	74	-0,62%
	50 ans et plus	31 446	30 883	-1,8%	0,0%	53	17	1	70	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans	33 852	30 963	-9,3%	-4,3%	10	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	39 551	44 178	10,5%	5,5%	14	2	0	0	0,00%
	50 ans et plus	47 266	53 115	11,0%	6,0%	19	9	1	28	0,54%
ensemble des salariés		30 269	29 880	-1,3%		371			309	-0,63%

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 femmes.

note obtenue sur 40 :

39

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

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Association reconnue d'utilité publique		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	100,0%	81,3%	-18,8%	6	16	0	0	0,00%
employés	83,3%	80,0%	-3,3%	42	5	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	91,8%	94,0%	2,2%	196	50	1	246	1,83%
ingénieurs et cadres	95,1%	84,6%	-10,5%	43	13	1	56	-1,95%
ensemble des salariés	91,2%	89,3%	-1,9%	371			302	-0,12%

* 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 %) :

0,1

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

note obtenue sur 20 :

20

3- indicateur d'écart de taux de promotions

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Association reconnue d'utilité publique		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%	6	16	0	0	0,00%
employés	238,1%	20,0%	-218,1%	42	5	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	2,0%		-2,0%	196	50	1	246	-1,66%
ingénieurs et cadres			0,0%	43	13	1	56	0,00%
ensemble des salariés	36,2%	1,2%	-35,0%	371			302	-1,66%

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 %) :

1,7

Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 15 :

15

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

	Association reconnue d'utilité publique		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	6	6	100%

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

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
100
15

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

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

	Association reconnue d'utilité publique			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	5	5	10	5

* 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 :

5
10

Les hommes et les femmes sont à parité parmi les salariés les mieux rémunérés.