RECAPITULATIF INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES 2023 UNADEV

Suivant son effectif de l'année N-1, l'employeur doit mesurer annuellement les écarts de rémunération entre femmes et hommes au regard de plusieurs indicateurs dont il ressort une note globale sur 100 points.

Les structures de 50 à 250 salariés ont 4 indicateurs à mesurer.

Les résultats pour chaque indicateur génèrent un certain nombre de points.

Plus les écarts pour chaque indicateur sont faibles, plus le nombre de points accordés par indicateur est important.

RESULTAT TOTAL DES INDICATEURS DE L'UNADEV

Le résultat global des indicateurs doit être supérieur à 75 points (sur 100), dans le cas contraire la structure doit mettre en œuvre des mesures correctives.

Le résultat global des indicateurs doit être supérieur à 85 points (sur 100), dans le cas contraire ma structure doit fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'index.

Période de référence 01/01/2023 au 31/12/2023, pour 166 salariés présents au moins 6 mois au cours de la période de référence.

Niveau de résultat global	
Total de points obtenus	88
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	88

INDICATEUR ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il s'agit d'une comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ou autre classification des postes : de 0 à 40 points.

Cet indicateur permet d'observer la différence entre la moyenne des rémunérations des hommes et celle des femmes. L'objectif est d'atteindre un écart de zéro, soit une égalité parfaite.

Seuls les groupes de tranche d'âge avec au moins trois hommes et trois femmes doivent être pris en compte.

Indicateur relatif à l'écart de rémunération	
Modalité de calcul	Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en %	1.9
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	38

INDICATEUR ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il s'agit de l'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes entre 0 à 35 points.
Les augmentations prises en compte peuvent intégrer celles qui résultent de promotions.
Il s'agit de comparer le pourcentage de femmes et d'hommes ayant perçu une augmentation sur la période de référence quel que soit la catégorie professionnelle. La structure doit accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes à 2% ou 2 personnes près.

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles	
Résultat final en %	8.5
Résultat final en nombre équivalent de salariés	4.4
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	15
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	25
Nombre de points obtenus à l'indicateur	25

INDICATEUR POURCENTAGE DE SALARIEES AUGMENTEES DANS L'ANNEE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGE MATERNITE

Cet indicateur porte sur le nombre de femmes de retour de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation générale ou individuelle à leur retour avant la fin de cette même période: 0 ou 15 points.

Une structure peut obtenir le maximum de points si elle accorde une augmentation à l'ensemble des femmes revenant d'un congé maternité. Si une seule des femmes dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point n'est accordé à la structure.

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	
Résultat final en %	100
Nombre de points obtenus	15

INDICATEUR NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMI LES PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Il s'agit d'identifier parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations, le sexe sous représenté.
On retient ici le plus petit du nombre de femmes ou du nombre d'hommes parmi les salariés ayant les 10 plus hautes rémunérations.
Pour obtenir un maximum de points, la structure doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.
Ce nombre va de 0 à 10.
Plus le sexe sous-représenté est minoritaire, moins la structure n'a de points.
Plus la répartition est équilibrée, plus le nombre de points accordés est important.
Résultat obtenu 2 à 3 salariés => 5 points.

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunératons

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	5
Sexe des salariés sur-représentés	Égalité
Nombre de points obtenus	10