



Index égalité professionnelle Femmes/Hommes 2021

CSE – mars 2021

SOMMAIRE

**Index égalité
professionnelle
Femmes/Hommes 2021**

	Contexte	2
	Résultats	3



Contexte

- **Origine de l'index**
 - 5 septembre 2018 : promulgation de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, avec la mise en place de l'Index de l'égalité femmes-hommes, afin de permettre aux entreprises de mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle femmes-hommes
- **Obligation de publication**
 - Publication tous les ans au 1^{er} mars pour les entreprises entre 50 et 250
 - Sur le site internet de l'entreprise
- **4 indicateurs constituent un index sur 100 points**
 1. L'écart de rémunération / 40
 2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire / 35
 3. Le pourcentage de collaboratrices augmentées dans l'année de retour de congé maternité / 15
 4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations / 10
 - Si le total des points obtenus est inférieur à 75, l'entreprise doit mettre en place des actions correctives dans un délai de 3 ans pour en améliorer le résultat, sous peine de sanctions financières.
- **Effectifs retenus pour les calculs**
 - Salariés, hors alternants, hors mises à disposition, hors absents > 6 mois sur la période (année civile), hors activité partielle.
 - 84 salarié-e-s pour ADELIS, dont :
 - 56 femmes, soit 66,67 %
 - 28 hommes, soit 33,33 %

Contexte

Résultats

L'Index égalité professionnelle femmes-hommes 2021 n'est pas calculable.

En effet, le 1^{er} critère le constituant, concernant l'écart de rémunération n'est pas calculable. Cela provient d'une représentativité trop faible de salarié-e-s au sein de chaque catégorie professionnelle et classe d'âge.

Pour mémoire, l'Index égalité professionnelle
femmes-hommes 2020 était de 95/100.

Résultats

Contexte

Résultats

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Ecart de rémunération | Non calculable |
| <ul style="list-style-type: none">Cet indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes selon des catégories professionnelles et âges comparables.Les effectifs valides représentent moins de 40 % des effectifs totaux (selon représentativité minimale F/H par CSP et tranche d'âge) ce qui rend ce critère non calculable selon la méthode de calcul en vigueur. | |
| 2. Ecart de taux d'augmentations individuelles | 25 / 35 |
| <ul style="list-style-type: none">Les taux de salarié-e-s augmentés en 2020 sont : 18 % femmes et 34,8 % hommes.Un écart de taux d'augmentation de 16,7 % est constaté en faveur des hommes. | |
| 3. Taux de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité | 15 / 15 |
| <ul style="list-style-type: none">La maternité est le facteur ayant le plus d'impact sur la rémunération des femmes tout au long de leur carrière.Toutes les salariées d'ADELIS de retour de congé maternité/d'adoption en 2020 ont été augmentées durant la période pendant laquelle des augmentations sont intervenues. Tous les points sont accordés. | |
| 4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 10 / 10 |
| <ul style="list-style-type: none">Bien que les femmes soient sous-représentées parmi les salarié-e-s les mieux rémunéré-e-s d'ADELIS, elles en représentent 4 sur 10 en 2020.Si l'entreprise compte au moins 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, tous les points sont accordés. | |