

Rapport 2022: Egalité Femmes/Hommes

édité par Cegid HR le 17/02/2023

Périmètre retenu pour le calcul des indicateurs :

- Raison sociale de l'entreprise : **SA CHRISTIAN BOURRASSE**
- Numéro SIREN de l'entreprise : **333373611**
- La période de référence pour le calcul des indicateurs : **du 01/01/2022 au 31/12/2022**
- L'effectif (nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs) : **72**

Vous trouverez, ci-dessous, votre Index Egalité Femmes/Hommes, calculé à partir des données transmises.
Ce rapport comprend les 4 indicateurs et l'Index

Les 4 indicateurs :

- Ecart de rémunération entre H/F par âge et CSP (40 points)
- Ecart de répartition des augmentations individuelles entre H/F (35 points)
- % des salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de congés maternité (15 points)
- Nombre de femmes parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

L'index sera égal à la somme des résultats des 4 indicateurs

❑ **EFFECTIFS RETENUS :**

2021 : 72 – 33 FEMMES ET 39 HOMMES
2022 : 72 – 33 FEMMES ET 39 HOMMES

Pour que le calcul des écarts pondérés des rémunérations soient effectif pour chaque tranche d'âge de CSP, 2 conditions : il faut au moins 3 femmes et 3 hommes sur chacune des tranche d'âge de CSP, et que les effectifs éligibles sur chacune des tranches d'âges soient > ou = à 40 % de l'effectif total.

❑ **RÉMUNÉRATION ET POPULATION RETENUES :**

saire brut ETP moins heures supplémentaires et primes diverses
CDI ayant 6 mois de présence effective

❑ **SI L'INDEX EGAPRO**

est inférieur à 75 %, l'entreprise à 3 ans pour se mettre à niveau, dans le cas contraire, l'entreprise encoure une amende de 1 % de sa masse salariale.

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 4

Seuil de pertinence associé : 5%

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	moins de 30 ans	24256	27061	10.4 %	1	1	0	0	0 %
	de 30 à 39 ans	29225	0		2	0	0	0	0 %
	de 40 à 49 ans	29965	0		6	0	0	0	0 %
	50 ans et plus	28638	0		6	0	0	0	0 %
Ingénieurs et cadres	de 30 à 39 ans	51559	48670	-5.9 %	1	1	0	0	0 %
	de 40 à 49 ans	51849	66658	22.2 %	2	7	0	0	0 %
	50 ans et plus	79616	89050	10.6 %	2	8	0	0	0 %
Ouvriers	moins de 30 ans	0	22431		0	2	0	0	0 %

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 4

Seuil de pertinence associé : 5%

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	moins de 30 ans	24256	27061	10.4 %	1	1	0	0	0 %
	de 30 à 39 ans	29225	0		2	0	0	0	0 %
	de 40 à 49 ans	29965	0		6	0	0	0	0 %
	50 ans et plus	28638	0		6	0	0	0	0 %
Ingénieurs et cadres	de 30 à 39 ans	51559	48670	-5.9 %	1	1	0	0	0 %
	de 40 à 49 ans	51849	66658	22.2 %	2	7	0	0	0 %
	50 ans et plus	79616	89050	10.6 %	2	8	0	0	0 %
Ouvriers	moins de 30 ans	0	22431		0	2	0	0	0 %

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 4

Seuil de pertinence associé : 5%

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Ouvriers	de 40 à 49 ans	21560	23423	8 %	1	2	0	0	0 %
	50 ans et plus	22531	24179	6.8 %	8	9	1	17	1.82 %
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	0	34583		0	1	0	0	0 %
	de 30 à 39 ans	0	40983		0	1	0	0	0 %
	de 40 à 49 ans	40099	31381	-27.8 %	2	1	0	0	0 %

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 4

Seuil de pertinence associé : 5%

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Techniciens et agents de maîtrise	50 ans et plus	34564	29277	-18.1 %	2	6	0	0	0 %
ensemble des salariés					33	39		17	0 %

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

Les effectifs valides représentent moins de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

note obtenue sur 40 :

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

Période d'exploitation de l'indicateur : du 01/01/2022 au 31/12/2022

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	26	25	33	39	78.8 %	64.1 %	-14.7 %	14.7 %	4.9

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

1

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

écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :

14.7

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

écart en nombre équivalent de salariés

4.9

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :

0

note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :

25

note obtenue sur 35 :

25

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

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées	
ensemble des salariés	0	0	0 %

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

Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

note obtenue sur 15 :

4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	2	8	10	2

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

note obtenue sur 10 :

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- Indicateur d'écart de rémunération	0	INCALCULABLE	0	0	0
2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	1	4.9	25	35	35
3- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0	INCALCULABLE	0	0	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			30		45
INDEX (sur 100 points)			Incalculable		100

L'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.

tableau de synthèse EGAPRO 2021 :

	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	9,3	27	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	5,1	15	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			47		100
INDEX (sur 100 points)			47		100

- les écarts vs 2021 :
 - Ecart de rémunération: incalculable du fait que l'effectif éligible soit < à 40 % : 23,6 % vs 43 % sur 2021. Cause : départ à la retraite d'un cadre sur 2022.
 - Ecart d'augmentations individuelles: 25 /35 sur 2022. Progression de 10 points sur 2022 : bénéfice du plan d'action mené sur les augmentations individuelles de la population féminine
 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunération: 5/10 sur 2022. Stable vs 2021.

Plan d'action :

Objectifs de progression à 2 ans :

- ❑ Ecart de rémunération: 30 points
- ❑ Ecart d'augmentations individuelles: 30 points
- ❑ Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunération : maintenir le niveau de 2022

Mesures de correction prévues à horizon de 2 ans :

- ❑ Maintenir la progression individuelle des salaires sur les populations féminines
 - ❑ Rééquilibrer la population féminine vs population masculine sur la CSP Ingénieurs - Cadres
- 