



# L'INDEX DE L'ÉGALITÉ, POUR FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENTREPRISE

## Calcul et communication, mesures correctives

Alors que le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans la loi, la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 9 % à celle des hommes. L'égalité professionnelle est une question de justice sociale mais également de performance économique et sociale.

L'Index de l'égalité a été conçu comme **un outil simple et pratique pour faire progresser l'égalité** entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Il mesure **les écarts de rémunération et de situation** entre les femmes et les hommes. Il met en évidence **les points de progression sur lesquels agir** quand ces disparités sont injustifiées. Chaque année, toutes les entreprises de plus de 50 salariés devront le calculer et le rendre public, avant le 1<sup>er</sup> mars.

### COMMENT EST-IL COMPOSÉ ?

L'Index est noté sur 100 points. Il est calculé à partir de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre indicateurs pour celles de 50 à 249 salariés :

- 1. L'écart de rémunération** : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ou autre classification des postes : 0 à 40 points ;
- 2. L'écart de répartition des augmentations individuelles** entre les femmes et les hommes : 0 à 20 points pour les entreprises de plus de 250 salariés et 0 à 35 points pour celles de 50 à 249 salariés ;
- 3. L'écart de répartition des promotions** entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus) : 0 à 15 points ;
- 4. Le pourcentage de salariées augmentées** au retour de congé maternité : 0 ou 15 points ;
- 5. La parité** entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations : 0 à 10 points.

L'Index de l'égalité est calculé en additionnant le nombre de points obtenus pour chaque indicateur.



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

Conformément aux dispositions de l'article D.1142-5 du code du travail, nous avons procédé à la transmission en date du 23 février 2023 aux services du ministre chargé du travail de nos indicateurs et de notre niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour l'année 2022.

L'OPH BEZIERS MEDITERRANEE HABITAT est une entreprise de 50 à 250 salariés.

La période de référence de l'index 2023 est du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

	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 remuneration (en %)	1	3,4	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,0	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
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>81</b>		<b>85</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>95</b>		<b>100</b>

## 1- Indicateur d'écart de rémunération

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.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents :

3 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		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							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	25 901	23 052	-12,4%	-7,4%	1	5	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	23 605	27 950	15,5%	10,5%	3	4	1	7	0,81%
	50 ans et plus	25 098	28 257	11,2%	6,2%	13	5	1	18	1,22%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	0	24 561			0	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	27 127	27 873	2,7%	0,0%	3	3	1	6	0,00%
	40 à 49 ans	28 330	30 247	6,3%	1,3%	8	9	1	17	0,25%
	50 ans et plus	29 332	27 538	-6,5%	-1,5%	14	9	1	23	-0,38%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	32 025	0			1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	34 675	48 411	28,4%	23,4%	2	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	56 688	48 826	-16,1%	-11,1%	6	6	1	12	-1,46%
	50 ans et plus	39 478	64 741	39,0%	34,0%	3	5	1	8	2,99%
ensemble des salariés		31 511	34 900	9,7%		103			91	3,4%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories d

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

1

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

3,4

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

## 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.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

	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			
<b>ensemble des salariés</b>	11	11	54	49	20,4%	22,4%	2,1%	<b>2,1%</b>	<b>1,0</b>

\* 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.

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

**2,1**

Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

**écart en nombre équivalent de salariés :**

**1,0**

Si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

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

**25**

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

**35**

**note obtenue sur 35 :**

**35**

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

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 de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	0	0	

\* 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 pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

\*\* 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) :**

0

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 (%) :**

INCALCULABLE

**note obtenue sur 15 :**

INCALCULABLE

## 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	
ensemble des salariés	4	6	10	4

\* 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 :

4  
10

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