

Chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

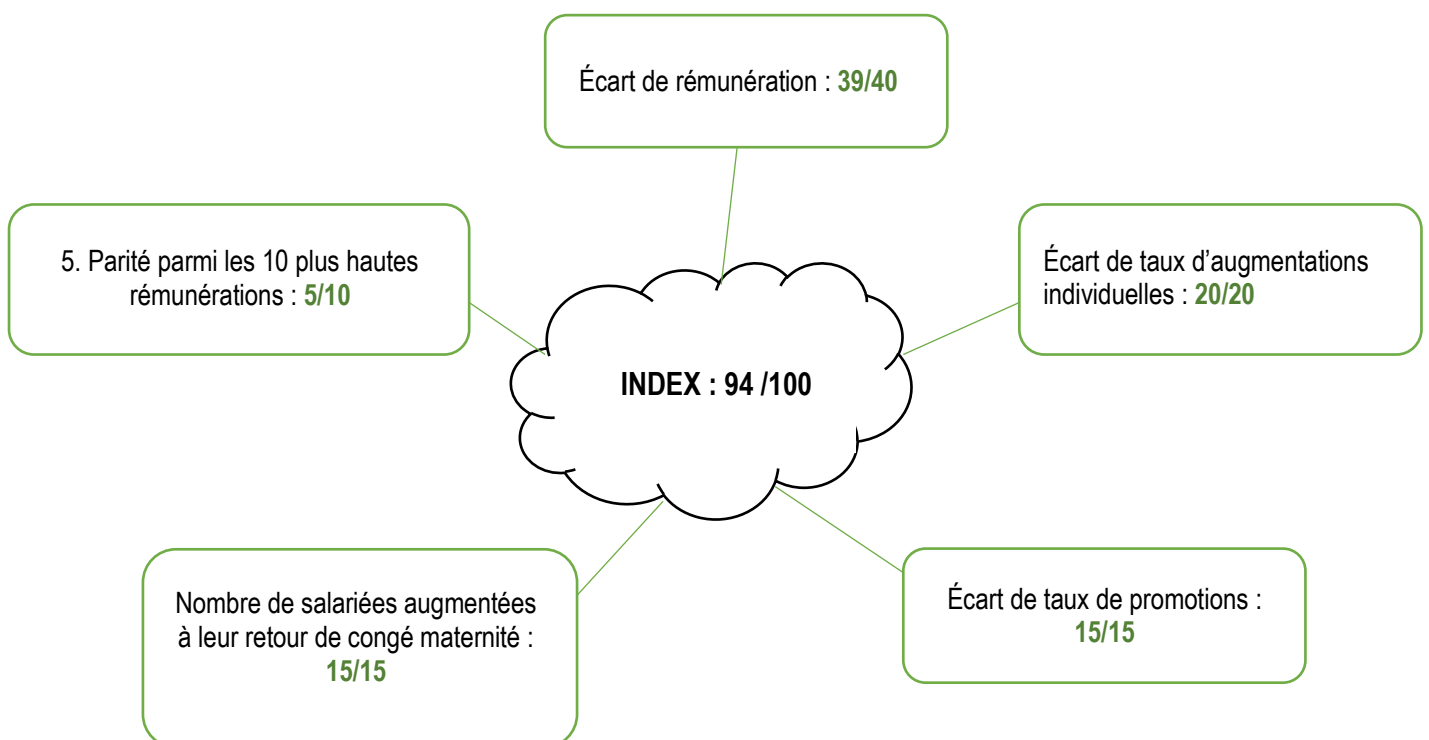
Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'Inspection du Travail (Dreets).

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La Mutuelle la Mayotte a calculé son index Egalité Homme Femme pour l'année 2023 et obtient un score de **94 points sur 100**.

La Mutuelle la Mayotte s'engage à poursuivre son engagement en faveur de l'égalité à travers des objectifs de progression pour les indicateurs n'ayant pas la note maximale.



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 :

4 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	18053			0	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	18123	21475	15,6%	10,6%	2	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	18634			0	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	18878	18134	-4,1%	0,0%	2	3	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	22528	18248	-23,5%	-18,5%	31	15	1	46	-2,32%
	30 à 39 ans	20868	20924	0,3%	0,0%	59	39	1	98	0,00%
	40 à 49 ans	20294	19917	-1,9%	0,0%	36	27	1	63	0,00%
	50 ans et plus	21042	17849	-17,9%	-12,9%	44	22	1	66	-2,32%
techniciens et	moins de 30 ans	15159	22773	33,4%	28,4%	12	4	1	16	1,24%
	30 à 39 ans	21402	21409	0,0%	0,0%	4	3	1	7	0,00%
	40 à 49 ans	23712	19326	-22,7%	-17,7%	4	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	22581	22808	1,0%	0,0%	2	2	0	0	0,00%
ingénieurs et	moins de 30 ans	28496	26898	-5,9%	-0,9%	8	3	1	11	-0,03%
	30 à 39 ans	27587	41483	33,5%	28,5%	19	3	1	22	1,71%
	40 à 49 ans	26898	40458	33,5%	28,5%	15	4	1	19	1,48%
	50 ans et plus	32102	38898	17,5%	12,5%	9	9	1	18	0,61%
ensemble des salariés		22 316	22 211	-0,5%		387			366	0,38%

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 de postes.

Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

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

1

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

0,4

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

39

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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération).

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).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmen- tation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	25,0%	0,0%	-25,0%	4	8	0	0	0,00%
employés	0,6%	0,0%	-0,6%	170	103	1	273	-0,44%
techniciens et agents de maîtrise	0,0%	0,0%	0,0%	22	10	1	32	0,00%
ingénieurs et cadres	2,0%	0,0%	-2,0%	51	19	1	70	-0,37%
ensemble des salariés	1,2%	0,0%	-1,2%	387			375	-0,81%

* 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 %) :

0,8

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

note obtenue sur 20 :

20

L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération).

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'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	25,0%	0,0%	-25,0%	4	8	0	0	0,00%
employés	0,6%	0,0%	-0,6%	170	103	1	273	-0,44%
techniciens et agents de maîtrise	0,0%	0,0%	0,0%	22	10	1	32	0,00%
ingénieurs et cadres	2,0%	0,0%	-2,0%	51	19	1	70	-0,37%
ensemble des salariés	1,2%	0,0%	-1,2%	387			375	-0,81%

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 %) :

0,8

Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 15 :

15

L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

4- 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 salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	10	10	100%

* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

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

100

15

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

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	3	7	10	3

* 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 :

3
5

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

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

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	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	0,4	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,8	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,8	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	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100

Ne pas modifier les barèmes des indicateurs.

Indicateur 1 : écart de rémunération (%)		Indicateur 2 : écart de taux d'augmentations individuelles (points de %)		Indicateur 3 : écart de taux de promotion (points de %)		Indicateur 4 : pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)		Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	
plancher	note	plancher	note	plancher	note	plancher	note	plancher	note
	0,0	40	0,0	20	0,0	15	0,0	0	0
	0,1	39	2,1	10	2,1	10	100,0	15	2
	1,1	38	5,1	5	5,1	5			4
	2,1	37	10,1	0	10,1	0			10
	3,1	36							
	4,1	35							
	5,1	34							
	6,1	33							
	7,1	31							
	8,1	29							
	9,1	27							
	10,1	25							
	11,1	23							
	12,1	21							
	13,1	19							
	14,1	17							
	15,1	14							
	16,1	11							
	17,1	8							
	18,1	5							
	19,1	2							
	20,1	0							