



**INDEX DE L'ÉGALITÉ
SALARIALE
FEMMES - HOMMES
2021**

Résultats pour JURIDICA

➔ Pour JURIDICA, le calcul de l'indicateur donne un total de **83 points**

➔ Le détail par indicateur est le suivant :

1 - Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : JURIDICA se situe entre 2% et 3% selon la méthode de calcul par niveau de la classification de branche : **38 points**

2 - Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes : **10 points**

3 - Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes : **15 points**

4 - Pourcentage de salariées revenues de congé maternité entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021, ayant été absentes pendant la campagne d'augmentation individuelle et ayant bénéficié d'une augmentation individuelle dans les mois suivant leur retour : **15 points**

5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations :
2 hommes dans les 10 plus hautes rémunérations : **05 points**

3 & 4 - Calcul de la rémunération moyenne des femmes et des hommes pour chacun des groupes constitués :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | < 30 ans | | | 30 à 39 ans | | | 40 à 49 ans | | | 50 ans et plus | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|--------|-------|-----------------|--------|--------|-----------------|--------|-------|-----------------|--------|--------|
| | | F | H | Ecart | F | H | Ecart | F | H | Ecart | F | H | Ecart |
| Classe 3 | 0 | Non exploitable | | | Non exploitable | | | Non exploitable | | | Non exploitable | | |
| Classe 4 | 0 | Non exploitable | | | Non exploitable | | | Non exploitable | | | Non exploitable | | |
| Classe 5 | 165 | 37 237 | 38 336 | 2,86% | 40 161 | 39 418 | -1,88% | Non exploitable | | | 43 902 | 47 983 | 8,51% |
| Classe 6 | 77 | Non exploitable | | | 50 763 | 59 298 | 14,39% | 56 185 | 57 084 | 1,57% | 59 275 | 56 560 | -4,80% |
| Classe 7 | 0 | Non exploitable | | | Non exploitable | | | Non exploitable | | | Non exploitable | | |
| Effectif global | 242 | | | | | | | | | | | | |

5 - Ajuster les écarts en fonction des seuils de pertinence de chacun des groupes :

groupe constitué de classification : seuil de pertinence de 2%

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | < 30 ans | | | 30 à 39 ans | | | 40 à 49 ans | | | 50 ans et plus | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|--------|--------------|-----------------|--------|--------------|-----------------|--------|--------------|-----------------|--------|--------------|
| | | F | H | Ecart ajusté |
| Classe 3 | 0 | Non exploitable | | |
| Classe 4 | 0 | Non exploitable | | |
| Classe 5 | 165 | 37 027 | 38 129 | 0,86% | 39 881 | 39 158 | 0,00% | Non exploitable | | | 43 670 | 47 189 | 6,51% |
| Classe 6 | 77 | Non exploitable | | | 50 526 | 59 041 | 12,39% | 55 974 | 56 798 | 0,00% | 58 792 | 56 313 | -2,80% |
| Classe 7 | 0 | Non exploitable | | |
| Effectif global | 242 | | | | | | | | | | | | |

Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif.

Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif.

6 - Pondérer les écarts de rémunérations par rapport à l' effectif de chaque groupe et de l'effectif global.

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | < 30 ans | | | 30 à 39 ans | | | 40 à 49 ans | | | 50 ans et plus | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|--------------|---------------|-----------------|--------------|---------------|-----------------|--------------|---------------|-----------------|--------------|---------------|
| | | Effectif | Ecart ajusté | Ecart pondéré |
| Classe 3 | 0 | Non exploitable | | |
| Classe 4 | 0 | Non exploitable | | |
| Classe 5 | 165 | 66 | 0,86% | 0,23% | 83 | 0,00% | 0,00% | Non exploitable | | | 16 | 6,51% | 0,43% |
| Classe 6 | 77 | Non exploitable | | | 21 | 12,39% | 1,08% | 31 | 0,00% | 0,00% | 25 | -2,80% | -0,29% |
| Classe 7 | 0 | Non exploitable | | |
| Effectif global | 242 | | | | | | | | | | | | |

7- Le résultat final est la somme des écarts pondérés de chaque groupe, arrondi à la première décimale.

| Catégories de postes équivalents | Somme des écarts pondérés | < 30 ans | 30 à 39 ans | 40 à 49 ans | 50 ans et plus |
|----------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | Ecarts pondérés | Ecarts pondérés | Ecarts pondérés | Ecarts pondérés |
| Classe 3 | | Non exploitable | Non exploitable | Non exploitable | Non exploitable |
| Classe 4 | | Non exploitable | Non exploitable | Non exploitable | Non exploitable |
| Classe 5 | 0,66 | 0,23 | 0,00 | Non exploitable | 0,43 |
| Classe 6 | 0,79 | Non exploitable | 1,08 | 0 | -0,29 |
| Classe 7 | 0,00 | Non exploitable | Non exploitable | Non exploitable | Non exploitable |
| Ecart pondéré global | 1,45 | | | | |

Si le résultat final est positif, il traduit un écart de rémunération en défaveur des femmes

Si le résultat final est négatif, il traduit un écart de rémunération en défaveur des hommes

Soit un total de 38 points

Annexe

| Résultats obtenus | Nombre de points |
|-------------------|------------------|
| Egal à 0% | 40 |
| > 0% ou <= 1% | 39 |
| > 1% ou <= 2% | 38 |
| > 2% ou <= 3% | 37 |
| > 3% ou <= 4% | 36 |
| > 4% ou <= 5% | 35 |
| > 5% ou <= 6% | 34 |
| > 6% ou <= 7% | 33 |
| > 7% ou <= 8% | 31 |
| > 8% ou <= 9% | 29 |
| > 9% ou <= 10% | 27 |
| > 10% ou <= 11% | 25 |
| > 11% ou <= 12% | 23 |
| > 12% ou <= 13% | 21 |
| > 13% ou <= 14% | 19 |
| > 14% ou <= 15% | 17 |
| > 15% ou <= 16% | 14 |
| > 16% ou <= 17% | 11 |
| > 17% ou <= 18% | 8 |
| > 18% ou <= 19% | 5 |
| > 19% ou <= 20% | 2 |
| > 20% ou <= 21% | 0 |

Indicateur 2

L'écart du nombre de femmes augmentées par rapport au nombre d'hommes augmentés par CSP (20 points)

1 - Répartition des salariés CDI, CDD par CSP :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs | | | |
|----------------------------------|-----------|-----|----|-----------|
| | | F | H | Effectifs |
| Non Cadres | 20 | 19 | 1 | 20 |
| Cadres | 280 | 220 | 60 | 280 |
| Effectif global | 300 | | | |

2 - Elimination du calcul tous les groupes qui ne sont pas composés au minimum de 10 femmes et 10 hommes :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|----|-----------|
| | | F | H | Effectifs |
| Non Cadres | 0 | Non exploitable | | |
| Cadres | 280 | 220 | 60 | 280 |
| Effectif global | 280 | | | |

3 - Calculer en pourcentage la proportion de femmes et d'hommes augmentés dans chacun des groupes au cours de la période de référence :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|-----|-----------|
| | | F | H | Effectifs |
| Non Cadres | 0 | Non exploitable | | |
| Cadres | 280 | 37% | 40% | 280 |
| Effectif global | 280 | | | |

4 - Soustraire la proportion de femmes augmentées à la proportion d'hommes augmentés pour obtenir l'écart de taux d'augmentation en points de pourcentage :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|-----|-------|
| | | F | H | Ecart |
| Non Cadres | 0 | Non exploitable | | |
| Cadres | 280 | 37% | 40% | 3% |
| Effectif global | 280 | | | |

5 - Pondérer les écarts de taux d'augmentation par rapport à l'effectif de chaque groupe et de l'effectif global :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Effectifs | Ecart | Ecart pondéré |
| Non Cadres | 0 | Non exploitable | | |
| Cadres | 280 | 280 | 3% | 3% |
| Effectif global | 280 | | | |

6- Le résultat final est la somme des écarts pondérés de chaque groupe, arrondi à la première décimale :

| Catégories de postes équivalents | Somme des écarts pondérés |
|----------------------------------|---------------------------|
| Non Cadres | Non Exploitable |
| Cadres | 3% |
| Ecart pondéré global | 3,0% |

Si l'indicateur est positif, il traduit une pratique d'augmentations individuelles défavorable aux femmes.

Si l'indicateur est négatif, il traduit une pratique d'augmentations individuelles favorable aux femmes.

Soit un total de 10 points

Annexe

| Résultats obtenus | Nombre de points |
|------------------------|------------------|
| ≤ 2 points de % | 20 points |
| > 2 % ou ≤ 5 % | 10 points |
| > 5 % ou ≤ 10 % | 5 points |
| > 10 % | 0 point |

Cas particuliers :

Lorsque l'entité n'obtient pas la note maximale pour le calcul du premier indicateur (40 points), elle obtient alors le maximum de point pour cet indicateur (20 points) si les écarts constatés pour cet indicateur sont en faveur de la population ayant la rémunération la plus faible sur l'indicateur numéro 1.

Ainsi :

Si pour l'indicateur 1, le pourcentage d'écart global de rémunération est en défaveur des femmes mais que l'écart en pourcentage des augmentations individuelles (indicateur 2) est favorable aux femmes, l'entité obtient alors l'ensemble des points pour cet indicateur.

Si pour l'indicateur 1, le pourcentage d'écart global de rémunération est en défaveur des hommes mais que l'écart en pourcentage des augmentations individuelles (indicateur 2) est favorable aux hommes, l'entité obtient alors l'ensemble des points pour cet indicateur.

Indicateur 3

L'écart du nombre de femmes promues par rapport au nombre d'hommes promus par CSP (15 points)

1 - Répartition des salariés CDI, CDD par CSP :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs | | | |
|----------------------------------|-----------|-----|----|-----------|
| | | F | H | Effectifs |
| Non Cadres | 20 | 19 | 1 | 20 |
| Cadres | 280 | 220 | 60 | 280 |
| Effectif global | 300 | | | |

2 - Elimination du calcul tous les groupes qui ne sont pas composés au minimum de 10 femmes et 10 hommes :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|----|-----------|
| | | F | H | Effectifs |
| Non Cadres | 0 | Non exploitable | | |
| Cadres | 280 | 220 | 60 | 280 |
| Effectif global | 280 | | | |

3 - Calculer en pourcentage la proportion de femmes et d'hommes promus dans chacun des groupes au cours de la période de référence :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|-----|-----------|
| | | F | H | Effectifs |
| Non Cadres | 0 | Non exploitable | | |
| Cadres | 280 | 8% | 10% | 280 |
| Effectif global | 280 | | | |

4 - Soustraire la proportion de femmes promues à la proportion d'hommes promus pour obtenir l'écart de taux de promotion en points de pourcentage :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|-----|-------|
| | | F | H | Ecart |
| Non Cadres | 0 | Non exploitable | | |
| Cadres | 280 | 8% | 10% | 2% |
| Effectif global | 280 | | | |

5 - Pondérer les écarts de taux de promotion par rapport à l' effectif de chaque groupe et de l'effectif global :

| Catégories de postes équivalents | Effectifs après élimination | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------|---------------|
| | | Effectifs | Ecart | Ecart pondéré |
| Non Cadres | 0 | Non exploitable | | |
| Cadres | 280 | 280 | 2% | 2% |
| Effectif global | 280 | | | |

6- Le résultat final est la somme des écarts pondérés de chaque groupe, arrondi à la première décimale :

| Catégories de postes équivalents | Somme des écarts pondérés |
|----------------------------------|---------------------------|
| Non Cadres | Non Exploitable |
| Cadres | 2% |
| Ecart pondéré global | 2,0% |

Si l'indicateur est positif, il traduit une pratique de promotions défavorable aux femmes.

Si l'indicateur est négatif, il traduit une pratique de promotions favorable aux femmes.

Soit un total de 15 points

Annexe

| Résultats obtenus | Nombre de points |
|------------------------|------------------|
| ≤ 2 points de % | 15 points |
| > 2 % ou ≤ 5 % | 10 points |
| > 5 % ou ≤ 10 % | 5 points |
| > 10 % | 0 point |

Cas particuliers :

Lorsque l'entité n'obtient pas la note maximale pour le calcul du premier indicateur (40 points), elle obtient alors le maximum de point pour cet indicateur (15 points) si les écarts constatés pour cet indicateur sont en faveur de la population ayant la rémunération la plus faible sur l'indicateur numéro 1.

Ainsi :

Si pour l'indicateur 1, le pourcentage d'écart global de rémunération est en défaveur des femmes mais que l'écart en pourcentage des promotions (indicateur 3) est favorable aux femmes, l'entité obtient alors l'ensemble des points pour cet indicateur.

Si pour l'indicateur 1, le pourcentage d'écart global de rémunération est en défaveur des hommes mais que l'écart en pourcentage des promotions (indicateur 3) est favorable aux hommes, l'entité obtient alors l'ensemble des points pour cet indicateur.

Indicateur 4

Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 points)

Cet indicateur calcul le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation sur leur salaire de base dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenus au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

| % de salariées ayant bénéficié d'une Augmentation à leur retour de congé Maternité | |
|--|------|
| Nbre de Retour congé Maternité | 6 |
| Nbre de bénéficiaire d'AI | 6 |
| | 100% |

Soit un total de 15 points

Annexe

| Résultats obtenus | Nombre de points |
|---|------------------|
| 100% des salariés ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité dans l'année de référence définie par l'employeur. | 15 points |
| Moins de 100% des salariés ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité dans l'année de référence définie par l'employeur. | 0 point |

Indicateur 5

Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

1 - Nombre de salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations :

| Effectifs | | |
|-----------|---|---|
| | F | H |
| 10 | 8 | 2 |
| 10 | | |

Soit un total de 5 points

Annexe

| Résultats obtenus | Résultats obtenus | Nombre de points |
|--|-------------------|------------------|
| Nombre de salariés du sexe le moins représenté dans les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations sur l'année. | 4 ou 5 salariés | 10 points |
| | 2 ou 3 salariés | 5 points |
| | 0 ou 1 salarié | 0 point |

La rémunération à prendre en compte est celle utilisée dans le calcul du premier indicateur

