

MEDECINS SANS FRONTIERES

Index Egalité Femmes/Hommes

2020



E. Richet -le 31/05/21

Comment est calculé l'index ?

L'index de l'égalité femmes-hommes se compose de 5 indicateurs notés sur 100 points qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Chaque indicateur est pondéré et mesuré sous forme de note. La somme de ces notes permet de calculer l'index. Si la note globale est inférieure à 75 sur 100, l'entreprise aura 3 ans pour mener des actions correctives.

L'ensemble des salariés Siège et Terrain (hors Volontaires) ayant travaillé pendant une durée supérieure à 6 mois a été pris en compte.

Détail des 5 indicateurs :

1. Ecart de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables

Cet indicateur représente 40 points qui sont obtenus lorsqu'il y a 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables. L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature. Seules sont exclues les primes liées aux conditions de travail (primes de nuit, heures supplémentaires...) et les indemnités de départ et de précarité.

2. Répartition des augmentations entre les femmes et les hommes

Cet indicateur représente 20 points. Le nombre maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

3. Répartition des promotions entre les femmes et les hommes

Le nombre maximum de points (15 points) est accordé si l'entreprise a promu autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

4. Augmentations au retour de congé de maternité

Cet indicateur est calculé dès lors que des augmentations ont été données pendant que des personnes étaient en congé maternité, il représente 15 points.

5. Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Cet indicateur représente 10 points.

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 3

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=où,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	moins de 30 ans	26136	27833	6.1 %	19	19	1	38	0.04 %
	de 30 à 39 ans	29326	32414	9.5 %	135	204	1	339	1.31 %
	de 40 à 49 ans	33650	36636	8.2 %	78	165	1	243	0.66 %
	50 ans et plus	32283	36832	12.4 %	40	64	1	104	0.65 %
Ingénieurs et Cadres	moins de 30 ans	35890	43080	16.7 %	10	4	1	14	0.14 %
	de 30 à 39 ans	44445	45454	2.2 %	76	46	1	122	0 %
	de 40 à 49 ans	50074	52531	4.7 %	81	58	1	139	0 %
	50 ans et plus	53208	56082	5.1 %	53	37	1	90	0.01 %

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	nombre de salariés		validité du groupe (1=où,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	35406	37492	5.6 %	8	6	1	14	0.01 %
	de 30 à 39 ans	38054	38904	2.2 %	19	11	1	30	0 %
	de 40 à 49 ans	40081	41439	3.3 %	17	7	1	24	0 %
	50 ans et plus	36360	39177	7.2 %	9	3	1	12	0.02 %
ensemble des salariés					545	624		1169	2.84 %

indicateur calculable (1=où, 0=non) :

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

METHODOLOGIE RETENUE EN VUE DU CALCUL DE L'INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES

Effectif concerné :

Il s'agit des salariés présents 6 mois - de façon discontinue ou non - sur la période de référence.

Sont obligatoirement exclus de ce périmètre : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires), les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité).

1 - Indicateur d'écart de salaires entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables (40 points)

CRITERES LEGAUX	ARBITRAGE MSF
<p>Critères :</p> <p>1 - Catégories socioprofessionnelles OUVRIERS - EMPLOYES - TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE - CADRE</p> <p>Possibilité de choisir d'autres critères après avis du CSE (ex. : Niveau</p> <p>2 - Tranche d'âge :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 30 ans - 30 à 40 ans - 40 à 50 ans + 50 ans <p>Calcul effectué :</p> <p>Moyenne F / Moyenne H par catégorie (données annuelles en ETP)</p> <p>Ecart en %</p> <p>Rapporté au ratio de l'effectif</p> <p>Résultat final et barème de points</p> <p>Doivent être pris en compte dans la rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les salaires ou traitements ordinaires de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier • les "bonus", les commissions sur produits, les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste • les primes collectives (ex : les primes de transport ou primes de vacances) • les indemnités de congés payés versées en cours de contrat. <p>Ne doivent pas être pris en compte dans la rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les indemnités de fin de CDD (notamment la prime de précarité) • les sommes versées dans le cadre du compte épargne-temps (CET) • les actions, stock-options, compensations différées en actions • les primes liées à une sujétion particulière qui ne concernent pas la personne du salarié (prime de froid, prime de nuit etc.) • les heures supplémentaires et complémentaires • les indemnités de licenciement • les indemnités de départ en retraite • les primes d'ancienneté • les primes d'intéressement et de participation • les indemnités de congés payés versées en fin de contrat. <p>Les groupes ne comportant pas au moins 3 femmes et 3 hommes ne doivent pas être retenus pour le calcul.</p> <p>Si le total des effectifs pouvant être pris en compte est inférieur à 40% des effectifs totaux, l'indicateur et l'index ne sont pas calculables.</p>	<p>Observations :</p> <p>Pour MSF, les salariés ayant le statut d'Assimilé-Cadre seront intégrés dans la catégorie Techniciens et Agents de Maîtrise</p> <p>Pour MSF, il s'agira du salaire de base annuel et du 13^e mois en ETP.</p>

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

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	30.1 %	38.7 %	8.6 %	272	452	1	724	5.31 %
Ingénieurs et Cadres	30.5 %	33.1 %	2.6 %	220	145	1	365	0.83 %
Techniciens et agents de maîtrise	37.7 %	25.9 %	-11.8 %	53	27	1	80	-0.81 %
ensemble des salariés				545	624		1169	5.33 %

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

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart d'augmentations
(points de %) :

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

note obtenue sur 20 :

2 - indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (20 points)

CRITERES LEGAUX		ARBITRAGE MSF
Critères :	Uniquement les Catégories socioprofessionnelles OUVRIERS - EMPLOYES - TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE - CADRE Seul les groupes comprenant au moins 10 femmes et 10 hommes sont pris en compte	Pour MSF, il s'agit des changements d'échelon après 2 ans d'ancienneté dans le poste occupé.
Calcul effectué :	Taux d'augmentation F et H par catégorie La notion d'augmentation individuelle correspond à l'augmentation individuelle du salaire de base et non à une promotion	

3- indicateur d'écart de taux de promotions

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=où,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	0 %	0.2 %	0.2 %	272	452	1	724	0.14 %
Ingénieurs et Cadres	5.9 %	5.5 %	-0.4 %	220	145	1	365	-0.12 %
Techniciens et agents de maîtrise	0 %	7.4 %	7.4 %	53	27	1	80	0.51 %
ensemble des salariés	2.4 %	1.7 %	-0.6 %	545	624		1169	0.52 %

indicateur calculable (1=où, 0=non) : Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de promotions (points de %) : Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 15 :

3 - Indicateur d'écart de taux de promotions (15 points)

CRITERES LEGAUX	ARBITRAGE MSF
<p>Critères : Idem Indicateur 2</p> <p>Calcul effectué : Taux de promotions F et H par catégorie</p> <p>La notion de promotion est définie en annexe du décret comme le passage à un niveau de classification ou coefficient supérieur, dans la classification de branche ou dans le système de cotation choisi par l'entreprise.</p>	<p>Pour MSF, les promotions correspondent à des changements de poste ou de niveau, ce dernier correspondant à un maintien dans le poste avec élargissement des responsabilités.</p>

4- 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	11	11	100 %

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

Il y a eu au moins un 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 :

Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés..

4 - Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (15 points)

CRITERES LEGAUX		ARBITRAGE MSF
Définition :	utilisation du salaire de base avant et après l'arrêt de travail, si la période d'arrêt intègre du congé maternité. Données à rapprocher avec une analyse des augmentations collectives ou individuelles. L'indicateur n'est calculé uniquement si des augmentations sont intervenues pendant l'arrêt.	Pour MSF, il s'agit du passage d'échelon et des augmentations collectives pendant l'arrêt pour congé maternité.

5- 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	8	2	10	2

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

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

note obtenue sur 10 :

5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

	CRITERES LEGAUX	ARBITRAGE MSF
Calcul effectué :	si 4 à 5 salariés, 10 points si 2 à 3 salariés, 5 points si 0 ou 1 salarié, 0 point	

Egalité Femmes/Hommes

Calcul de l'index d'égalité professionnelle Femmes/Hommes

	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- Indicateur d'écart de rémunération	1	2.8	37	40	40
2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	1	5.3	5	20	20
3- indicateur d'écart de taux de promotions	1	0.5	15	15	15
4- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			77		100
INDEX (sur 100 points)			77		100