

**MEDECINS SANS FRONTIERES**

**Index Egalité Femmes/Hommes**

**2021**



E. Richet -le 5/08/2022

## 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=oui,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	moins de 30 ans	25230	25010	-0.9 %	23	18	1	41	0 %
	de 30 à 39 ans	27012	25194	-7.2 %	110	167	1	277	-0.47 %
	de 40 à 49 ans	28858	26266	-9.9 %	52	121	1	173	-0.64 %
	50 ans et plus	28823	31030	7.1 %	31	47	1	78	0.13 %
Ingénieurs et Cadres	moins de 30 ans	39338	39108	-0.6 %	12	7	1	19	0 %
	de 30 à 39 ans	42471	37773	-12.4 %	117	118	1	235	-1.34 %
	de 40 à 49 ans	46451	43606	-6.5 %	108	145	1	253	-0.29 %
	50 ans et plus	51913	49097	-5.7 %	78	74	1	152	-0.09 %

# 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=oui,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	37559	36872	-1.9 %	11	5	1	16	0 %
	de 30 à 39 ans	39510	39262	-0.6 %	20	12	1	32	0 %
	de 40 à 49 ans	41198	42600	3.3 %	12	7	1	19	0 %
	50 ans et plus	41645	39881	-4.4 %	8	3	1	11	0 %
<b>ensemble des salariés</b>					<b>582</b>	<b>724</b>		<b>1306</b>	<b>-2.7 %</b>

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

1

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

2.7

Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 40 :

37

## 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	44.9 %	42.2 %	-2.7 %	216	353	1	569	-1.18 %
Ingénieurs et Cadres	77.8 %	61.9 %	-15.9 %	315	344	1	659	-8 %
Techniciens et agents de maîtrise	92.2 %	100 %	7.8 %	51	27	1	78	0.47 %
<b>ensemble des salariés</b>				<b>582</b>	<b>724</b>		<b>1306</b>	<b>-8.71 %</b>

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 %) :

8.7

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

note obtenue sur 20 :

5=>20

Si l'écart constaté sur les augmentations individuelles joue en faveur du sexe moins bien rémunéré mis en évidence à l'indicateur des écarts de rémunération, alors la note maximale de 20 points est attribuée, considérant que l'employeur a mis en place une politique de rattrapage adaptée. En effet, en 2020, un écart d'augmentations avait été constaté en faveur des hommes ; or, en 2021, l'écart d'augmentation est constaté en faveur des femmes, la note maximale de 20 points est donc retenue.

### 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=oui,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	3.7 %	0.8 %	-2.9 %	216	353	1	569	-1.24 %
Ingénieurs et Cadres	22.5 %	12.5 %	-10 %	315	344	1	659	-5.07 %
Techniciens et agents de maîtrise	37.3 %	29.6 %	-7.6 %	51	27	1	78	-0.46 %
<b>ensemble des salariés</b>	<b>16.8 %</b>	<b>7.4 %</b>	<b>-9.4 %</b>	<b>582</b>	<b>724</b>		<b>1306</b>	<b>-6.76 %</b>

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 %) :

6.8

Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 15 :

5=>15

Si l'écart constaté sur les promotions joue en faveur du sexe moins bien rémunéré mis en évidence à l'indicateur des écarts de rémunération, alors la note maximale de 15 points est attribuée, considérant que l'employeur a mis en place une politique de promotion adaptée. En 2020, un écart de promotions avait été constaté en faveur des hommes, alors qu'en 2021, il est constaté en faveur des femmes. En conséquence la note maximale de 15 points est attribuée.

## 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	15	15	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..

## 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	7	3	10	3

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 :



## 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	2.7	37	40	40
2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	1	8.7	20	20	20
3- indicateur d'écart de taux de promotions	1	6.8	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	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>92</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>92</b>		<b>100</b>