



CCI BRETAGNE

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Découvrez l'index de l'Égalité Professionnelle de la CCI Bretagne 2022

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA CCI BRETAGNE 2022 : **81 / 100**

Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Index de l'égalité professionnelle permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités ne sont pas justifiées.

Pour être pris en considération dans l'index, les collaborateurs/rices doivent être présents/tes au moins 6 mois au cours de l'année de référence et afin d'assurer une comparaison complète sur l'exercice, les rémunérations sont reconstituées pour celles et ceux qui sont entrés/es ou sortie en cours d'année. De plus, les périodes où le contrat de travail est suspendu ne sont pas prises en compte dans le calcul. Ainsi, la rémunération du salarié ou de la salariée absent/e pour maladie pendant une période inférieure à six mois est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence. Il en va de même pour les contrats à temps partiels.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, la CCI Bretagne publie son index et actualisera chaque année en mars les données.

Cet index permet d'évaluer, sur 100 points, le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les indicateurs suivants :

- **Écart de rémunération entre les femmes et les hommes**, il compte pour 40 points de la note.

Cet indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes.

Pour obtenir l'intégralité des 40 points, une entreprise doit ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro.

- **Écart de taux d'augmentations individuelles**, il compte pour 20 points de la note.

L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçus une augmentation dans l'année. Pour obtenir l'intégralité des points, l'écart entre les taux d'augmentations attribuées aux femmes et aux hommes, doit être égal à 2 % près ou à 2 personnes près.

- **Écart de répartition des promotions** (changement de niveau) il compte

pour 15 points de la note.

Les points sont attribués dès lors qu'au cours de l'année, autant de femmes que d'hommes, à 2 % ou à 2 personnes près, ont été promus.

- **Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité**, il compte pour 15 points de la note.

La totalité de la note est attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité. Si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé pour cet indicateur.

- **Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations**, il compte pour 10 points de la note.

Pour obtenir ces 10 derniers points, au moins 4 femmes doivent figurer parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Ci-dessous se trouve le tableau synthèse reprenant les cotations de tous les indicateurs avec le nombre de points obtenus face au nombre de points maximum par indicateurs.

	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- Ecart de rémunération (en%)	1	7,9	31	40	40
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	1	18,3	20	20	20
3- Ecart de promotions (en points de %)	1	1,5	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	0	0	10	10
Total des indicateurs calculables			81		100
INDEX (SUR 100 POINTS)			81		100

Cet index est également communiqué aux membres du Comité Social et Economique et sera abordé lors de sa prochaine réunion du 14 mars 2023.

Depuis un décret du 25 février 2022, l'employeur se doit de définir des objectifs de progressions pour les entreprises ayant obtenu un index inférieur à 85 points. Ces objectifs portent sur les indicateurs qui n'ont pas obtenu le nombre de points maximum. Ces axes de progression sont en cours de définition à ce jour et seront communiqués également.

Pour information complémentaire l'index moyen en 2022 sur le territoire national est de 86/100 (source Ministère du travail du plein emploi et de l'insertion).



CCI Bretagne - Cap Courrouze - 1-A rue Louis Braille - BP50514 - 35005 Rennes Cedex
Tél : 02 99 25 41 41 - Mail : ccir@bretagne.cci.fr