

INDEX DE L'ÉGALITE FEMMES-HOMMES

Elior Services Propreté et Santé 2021

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

Objet : mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

INDEX

Salariés pris en considération :

Ne sont PAS pris en compte pour le calcul des indicateurs :

- apprentis;
- titulaires d'un contrat de professionnalisation;
- salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure;
- salariés expatriés;
- salariés absents plus de la moitié de la période de référence

Appréciation des caractéristiques individuelles au dernier jour de la période de référence ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise

INDICATEURS	100,00%	100	Écart	89
I. Écart de rémunérations moyennes	indicateur calculable	Note Max.	Écart	Note
<i>L'indicateur permet d'évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à partir de la moyenne de la rémunération des hommes comparée à celle des femmes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents</i>	1	40	0,30%	39
II Écart de taux d'augmentation individuelle	indicateur calculable	Note Max.	Écart	Note
<i>L'indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux d'augmentations individuelles hors promotion ayant bénéficié aux femmes et celui ayant bénéficié aux hommes</i>	1	20	0,11%	20
III Écart de taux de promotion	indicateur calculable	Note Max.	Écart	Note
<i>L'indicateur permet d'évaluer l'écart entre le de taux de femmes promues et le taux des hommes promus</i>	1	15	1,17%	15
IV Augmentation après retour de congé maternité	indicateur calculable	Note Max.	% de Femmes augmentées	Note
<i>L'indicateur permet de mesurer le respect par l'entreprise de l'obligation d'attribuer aux salariées en retour de congé maternité une augmentation, dès lors que des augmentations ont été attribuées aux salariés.</i>	1	15	100,0%	15
V Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	indicateur calculable	Note Max.	Nombre de salarié(e)s	Note
<i>L'indicateur permet de mesurer la proportion des salariés par sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	1	10	0	0

I. Écart de rémunérations moyennes

L'indicateur permet d'évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
à partir de la moyenne de la rémunération des hommes comparée à celle des femmes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents

Effectif minimal par genre dans chaque groupe	3	chaque groupe doit contenir au minimum 3 Femmes et 3 Hommes
Effectif minimum pris en compte	40%	l'effectif valide doit représenter au moins 40,0% de l'effectif total
Effectif total Elior Services Propreté et Santé	13 988	
Effectif valide	13 935	soit 99,6% de l'effectif total
Indicateur calculable	oui	
Répartition de l'effectif par	CSP	
Seuil de pertinence associé	5%	

Écart de rémunération (en %) **0,30%** **écart de rémunération en faveur des Hommes**

Nombre de points obtenus **39**

		Effectif Elior Services			Indicateur des écarts de rémunération*						
Groupes		Effectif Elior Services			Effectif valide		Rémunération annuelle moyenne en équivalent temps plein (EQTP)		Écart de Rémunération		
		F	M	Total	Total	%	Moyenne F	Moyenne H	Écart	Écart après seuil de	Écart Pondéré
Ouvrier	Inférieur à 30 ans	678	263	941	941	6,8%	19 886€	19 896€	0,1%	0,0%	0,00%
	de 30 à moins de 40	1 584	503	2 087	2 087	15,0%	20 031€	20 225€	1,0%	0,0%	0,00%
	de 40 à moins de 50	3 171	817	3 988	3 988	28,6%	20 037€	20 469€	2,1%	0,0%	0,00%
	50 ans et Plus	4 926	1 254	6 180	6 180	44,3%	20 181€	20 659€	2,3%	0,0%	0,00%
Employé	Inférieur à 30 ans	12	2	14							
	de 30 à moins de 40	25	1	26							
	de 40 à moins de 50	26	4	30	30	0,2%	29 247€	28 686€	-2,0%	0,0%	0,00%
	50 ans et Plus	13		13							
Agent de Maîtrise	Inférieur à 30 ans	19	13	32	32	0,2%	29 420€	30 800€	4,5%	0,0%	0,00%
	de 30 à moins de 40	96	41	137	137	1,0%	32 235€	35 081€	8,1%	3,1%	0,03%
	de 40 à moins de 50	116	44	160	160	1,1%	31 984€	34 781€	8,0%	3,0%	0,03%
	50 ans et Plus	132	64	196	196	1,4%	31 562€	36 091€	12,5%	7,5%	0,11%
Cadre	Inférieur à 30 ans	7	6	13	13	0,1%	48 986€	44 871€	-9,2%	-4,2%	0,00%
	de 30 à moins de 40	27	37	64	64	0,5%	52 526€	59 614€	11,9%	6,9%	0,03%
	de 40 à moins de 50	30	36	66	66	0,5%	62 918€	74 650€	15,7%	10,7%	0,05%
	50 ans et Plus	14	27	41	41	0,3%	62 028€	81 000€	23,4%	18,4%	0,05%
Elior Services Propreté et Santé		10 876	3 112	13 988	13 935	100,0%	20 780€	22 894€	9,23%		0,30%

Valeur absolue de l'écart global de rémunération	Nombre de points
Egal à 0 %	40 points
Supérieur à 0% et inférieur ou égal à 1 %	39 points
Supérieur à 1% et inférieur ou égal à 2 %	38 points
Supérieur à 2% et inférieur ou égal à 3 %	37 points
Supérieur à 3% et inférieur ou égal à 4 %	36 point
Supérieur à 4 % et inférieur ou égal à 5 %	35 points
Supérieur à 5 % et inférieur ou égal à 6 %	34 points
Supérieur à 6 % et inférieur ou égal à 7 %	33 points
Supérieur à 7 % et inférieur ou égal à 8 %	31 points
Supérieur à 8% et inférieur ou égal à 9 %	29 points
Supérieur à 9% et inférieur ou égal à 10 %	27 points
Supérieur à 10 % et inférieur ou égal à 11 %	25 points
Supérieur à 11 % et inférieur ou égal à 12 %	23 points
Supérieur à 12 % et inférieur ou égal à 13 %	21 points
Supérieur à 13 % et inférieur ou égal à 14 %	19 points
Supérieur à 14 % et inférieur ou égal à 15 %	17 points
Supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 16 %	14 points
Supérieur à 16 % et inférieur ou égal à 17 %	11 points
Supérieur à 17 % et inférieur ou égal à 18 %	8 points
Supérieur à 18 % et inférieur ou égal à 19 %	5 points
Supérieur à 19 % et inférieur ou égal à 20 %	2 points

* Rémunération

= salaire de base ou traitement ordinaire de base en EQTP + prime annuelle + complément de salaire + prime de responsabilité

+ avantage en nature (voiture, logement et nourriture)

+ primes effectivement versées (primes sur objectifs annuelles, trimestrielles, mensuelle; primes commerciales; bonus; primes sur travaux exceptionnelles, primes exceptionnelles)

II Écart de taux d'augmentation individuelle

L'indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux d'augmentations individuelles hors promotion ayant bénéficié aux femmes et celui ayant bénéficié aux hommes

Effectif minimal par genre dans chaque groupe	10	chaque groupe doit contenir au minimum 10 Femmes et 10 Hommes
Effectif minimum pris en compte	40%	l'effectif valide doit représenter au moins 40,0% de l'effectif total
Effectif total Elior Services Propreté et Santé	13 988	
Effectif valide	13 905	soit 99,4% de l'effectif total
Augmentations individuelles* sur la période	oui	il y a eu des augmentations individuelles sur la période
Indicateur calculable	oui	l'effectif valide représente plus de 40% de l'effectif total il y a eu des augmentations individuelles sur la période
Indicateur de taux d'augmentation (en %)	0,11%	écart de taux d'augmentation individuelle en faveur des Femmes
Nombre de points obtenus	20	mesure de rattrapage permettant d'obtenir la totalité des points

Groupes	Effectif Elior Services			Indicateur des écarts de taux d'augmentation individuelle					
	Effectif Elior Services			Effectif valide		Taux d'augmentation individuelle		Écart de taux d'augmentation	
	F	M	Total	Total	%	Taux F	Taux M	Écart	Écart Pondéré
Ouvrier	10 359	2 837	13 196	13 196	94,9%	0,42%	0,92%	0,49%	0,47%
Employé	76	7	83			69,74%	71,43%	1,69%	0,00%
Agent de Maîtrise	363	162	525	525	3,8%	60,33%	42,59%	-17,74%	-0,67%
Cadre	78	106	184	184	1,3%	65,38%	72,64%	7,26%	0,10%
Elior Services Propreté et Santé	10 876	3 112	13 988	13 905	100,0%	2,91%	5,54%	2,63%	-0,11%

Valeur absolue de l'écart global de taux de promotions	Nombre de points
Inférieur ou égal à 2 points de %	20 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
Supérieur à 10 points de %	0 Point

Situation de rattrapage permettant d'obtenir la totalité des points
L'entreprise obtient 20 points : si l'écart constaté résulte de mesures de rattrapage se traduisant par des augmentations individuelles bénéficiant au sexe ayant la rémunération la plus faible (I) et si le nombre de points enregistrés au titre des écarts de rémunération est inférieur à 40 (II)

* Augmentations individuelles

Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions. (exclusion des augmentations de salaires générées par un changement de coefficient tels que définis dans l'indicateur III)

III Écart de taux de promotion

L'indicateur permet d'évaluer l'écart entre le de taux de femmes promues et le taux des hommes promus

Effectif minimal par genre dans chaque groupe	10	chaque groupe doit contenir au minimum 10 femmes et 10 hommes
Effectif minimum pris en compte	40%	L'effectif valide doit représenter au moins 40,0% de l'effectif total
Effectif total Elior Services Propreté et Santé	13 988	
Effectif valide	13 905	soit 99,4% de l'effectif total
Promotions* sur la période	oui	il y a eu des promotions sur la période
Indicateur calculable	oui	l'effectif valide représente plus de 40% de l'effectif total et il y a eu des promotions sur la période
Indicateur de taux d'augmentation (en %)	1,17%	Ecart de taux de promotion individuel en faveur des Hommes
Nombre de points obtenus	15	

Groupes	Effectif Elior Services			Indicateur de taux de promotions					
	Effectif Elior Services			Effectif valide		Taux de promotions		Écart de taux de promotion	
	F	M	Total	Total	%	Taux F	Taux M	Écart	Écart Pondéré
Ouvrier	10 359	2 837	13 196	13 196	94,9%	4,91%	6,10%	1,18%	1,12%
Employé	76	7	83			-	-		
Agent de Maîtrise	363	162	525	525	3,8%	14,05%	19,75%	5,70%	0,22%
Cadre	78	106	184	184	1,3%	20,51%	7,55%	-12,97%	-0,17%
Elior Services Propreté et Santé	10 876	3 112	13 988	13 905	100,0%	5,3%	6,9%	1,53%	1,17%

Valeur absolue de l'écart global de taux de promotions	Nombre de points
Inférieur ou égal à 2 points de %	15 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
Supérieur à 10 points de %	0 Point

Situation de rattrapage permettant d'obtenir la totalité des points

L'entreprise obtient 15 points :
si l'écart constaté résulte de mesures de rattrapage se traduisant par des promotions bénéficiant au sexe ayant la rémunération la plus faible (I) et si le nombre de points enregistrés au titre des écarts de rémunération est inférieur à 40 (II) .

* Promotion

tout passage à un niveau hiérarchique ou à un coefficient hiérarchique supérieur, y compris les passages prévus par la convention collective

IV Augmentation après retour de congé maternité

L'indicateur permet de mesurer le respect par l'entreprise de l'obligation d'attribuer aux salariées en retour de congé maternité une augmentation, dès lors que des augmentations ont été attribuées aux salariés.

Nombre de salariées de retour de congés maternité	125	<i>Il y a eu au moins un retour de congé maternité sur la période</i>
Augmentations sur la période	oui	<i>il y a eu des augmentations sur la période</i>
Indicateur calculable	oui	<i>Il y a eu au moins un retour de congé maternité sur la période et il y a eu des augmentations sur la période</i>
nombre de de femmes revalorisées	125	
Pourcentage de femmes revalorisées	100,0%	
Nombre de points obtenus	15	

Résultat %	Nombre de points
Egale à 100%	15 points
Inférieur à 100%	0 Point

* 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

V Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'indicateur permet de mesurer la proportion des salariés par sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations

Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	
Nombre d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	
Indicateur calculable	oui	
Nombre de salariés du sexe sous-représentés	0	les Femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés
Nombre de points obtenus	0	

Nombre de salariés du sexe sous-représentés	Nombre de points
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 Point

Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1

VI Écarts de représentation entre les hommes et les femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

L'indicateur permet de mesurer la proportion des salariés par sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations

Nombre de femmes parmi les cadres dirigeants	0
Nombre d'hommes parmi les cadres dirigeants	2
% de salariés du sexe sous-représentés	0,0% de Femmes cadre dirigeant

Nombre de femmes au sein des instances dirigeantes	2
Nombre d'hommes au sein des instances dirigeantes	6
% de salariés du sexe sous-représentés	25,0% de Femmes au sein des instances dirigeantes

* *Cadres dirigeants : Sont considérés comme cadres dirigeants, ceux répondant à la définition posée par l'article L.3111-2 du code du travail (exclusion titre 1 et titre 2 mesures durées du travail), " auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement ".*

** *Instances dirigeantes : " instance mise en place au sein de la société par tout acte ou toute pratique sociétaire aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions "*