

# Récapitulatif de la déclaration de votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données 2022

## Périmètre retenu pour le calcul et la publication des indicateurs

---

|                   |   |
|-------------------|---|
| Structure         | Entreprise  |
| Tranche effectifs | De 50 à 250 inclus  |
| Raison sociale    | CONSERVATOIRE RH ALP ESPACES NATURELS   |
| Siren             | 398534222   |
| Code NAF          | 91.04Z - Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles |
| Adresse           | 2 RUE DES VALLIERES 69390 VOURLES   |

## Informations calcul et période de référence

---

|  |            |
|--|------------|
| Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés         | 2022       |
| Date de fin de la période de référence                           | 31/12/2022 |
| Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs | 55         |

## Indicateur relatif à l'écart de rémunération

---

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| Modalité de calcul                               | Par catégorie socio-professionnelle |
| Date de consultation du CSE                      | -                                   |
| Nombre de niveaux ou coefficients                | -                                   |
| Résultat final en %                              | 0.60                                |
| Population envers laquelle l'écart est favorable | hommes                              |
| Nombre de points obtenus                         | 39                                  |

## Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

---

|  |        |
|--|--------|
| Résultat final en %  | 22     |
| Résultat final en nombre équivalent de salariés                      | 5.50   |
| Population envers laquelle l'écart est favorable                     | femmes |
| Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage        | 0      |
| Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés | 15     |
| Nombre de points obtenus   | 35     |

## Récapitulatif de la déclaration de votre index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 au titre des données 2022

### Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

---

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| Résultat final en %      | 100 |
| Nombre de points obtenus | 15  |

### Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

---

|  |        |
|--|--------|
| Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté | 3      |
| Sexe des salariés sur-représentés                      | hommes |
| Nombre de points obtenus                               | 5      |

### Niveau de résultat global

---

|   |     |
|---|-----|
| Total de points obtenus                       | 94  |
| Nombre de points maximum pouvant être obtenus | 100 |
| Résultat final sur 100 points                 | 94  |
| Mesures de corrections prévues                | -   |

### Publication du niveau de résultat global

---

|  |   |
|--|---|
| Date de publication                            | 28/02/2023  |
| Site Internet de publication                   | <a href="https://www.cen-rhonealpes.fr/">https://www.cen-rhonealpes.fr/</a> |
| Modalités de communication auprès des salariés | -   |

## Notice explicative : Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins cinquante salariés doivent calculer un index mesurant l'égalité salariale au sein de leur structure. Une fois l'index calculé, l'employeur le publie sur le site internet de l'entreprise, et le déclare à l'inspection du travail. L'ensemble de ces indicateurs est rendu public sur le site internet du ministère chargé du travail.

Cet index permet aux entreprises concernées d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les critères suivants :

- écart de rémunération femmes / hommes
- écart de taux d'augmentations individuelles
- nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité
- parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

En cas d'index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

En cas d'index inférieur à 75 points, les entreprises doivent adopter et publier des mesures de correction et de rattrapage.

### **Lecture de la déclaration de l'index du CEN Rhône-Alpes au titre des données 2022**

**Périmètre retenu pour le calcul** : les salariés ayant plus de 6 mois de présence sur la période de référence. Sont exclus de ce périmètre : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les expatriés, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires), les salariés, 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).

**Indicateur relatif à l'écart de rémunération** : Le calcul s'effectue sur la base d'un équivalent temps plein. L'écart de rémunération moyenne se définit par sexe, catégorie socio professionnelle et par âge. Les quatre tranches d'âge définies dans le décret sont les suivantes : - moins de 30 ans ; - de 30 à 39 ans ; - de 40 à 49 ans ; - et 50 ans et plus.

Un écart de rémunération très faible est constaté en faveur des hommes au CEN Rhône-Alpes. Cet écart n'étant pas significatif, 39 points sont accordés sur 40.

**Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles** : Le nombre d'augmentation individuelle est plus élevé chez les femmes que chez les hommes en 2022. Tous les points sont accordés soit 35 points obtenus.

**Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité** : Totalité des points obtenus soit 15 points.

**Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations** : les femmes sont sous représentées parmi les salariés les mieux rémunérées. Les points obtenus sont de 5 sur 10.

L'index obtenu est de 94 sur 100 : Ce résultat favorable indique que le CEN Rhône-Alpes respecte l'égalité professionnelle Hommes / Femmes. Aucune action n'est à mettre en place en 2023.