

# INDEX EGALITE HOMMES FEMMES

## UNITE ECONOMIQUE COFAGEST

ANNEE 2021

### Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés 2021

Date de fin de la période de référence 31/12/2021

Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs 63

### Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle

Nombre de niveaux ou coefficients -

Résultat final en % 12.77

Population envers laquelle l'écart est favorable hommes

Nombre de points obtenus 21

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

Résultat final en % 16.67

Résultat final en nombre équivalent de salariés 3.50

Population envers laquelle l'écart est favorable hommes

Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage 0

Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés 25

Nombre de points obtenus 25

### 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 5

Sexe des salariés sur-représentés -

Nombre de points obtenus 10

### Niveau de résultat global

Total de points obtenus 71

Nombre de points maximum pouvant être obtenus 100

Résultat final sur 100 points 71

Mesures de corrections prévues mesures envisagées

**Décision unilatérale de l'employeur**  
**UNITE ECONOMIQUE COFAGEST**  
**Plan d'actions rattrapage salarial**  
**ANNEE 2021**

**Informations calcul et période de référence**

Année au titre de laquelle les indicateurs ont été calculés : 2021

Date de fin de la période de référence : 31/12/2021

Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs : 63

**1. Indicateur relatif à l'écart de rémunération**

3 populations sont concernées par un écart de rémunération en faveur des hommes :

Employés de moins de 30 ans : 15.8%

La CCN des cabinets d'experts-comptables ne propose qu'un seul CSP non-cadre, celui des employés. De ce fait, tous les postes non-cadres sont regroupés dans ce CSP, et il n'est pas pertinent d'analyser les écarts de rémunérations entre des postes qui n'ont pas le même niveau de responsabilités.

De ce fait, les engagements suivants seront pris considérant les hommes et les femmes d'un même niveau de coefficient, et non pas de CSP.

Pour chaque coefficient de la CCN, l'UES COFAGEST s'engage, sous 3 ans, à présenter une analyse de la rémunération lissant l'écart de rémunération, sur un même coefficient, à +/- 3%.

La progression de la rémunération du sexe concerné sera progressive chaque année, jusqu'à atteindre une équité de salaire de +/-3% pour l'année 2024.

Employés entre 30 et 49 ans : 27.6%

La CCN des cabinets d'experts-comptables ne propose qu'un seul CSP non-cadre, celui des employés. De ce fait, tous les postes non-cadres sont regroupés dans ce CSP, et il n'est pas pertinent d'analyser les écarts de rémunérations entre des postes qui n'ont pas le même niveau de responsabilités.

De ce fait, les engagements suivants seront pris considérant les hommes et les femmes d'un même niveau de coefficient, et non pas de CSP :

Pour chaque coefficient de la CCN, l'UES COFAGEST s'engage, sous 3 ans, à présenter une analyse de la rémunération lissant l'écart de rémunération, sur un même coefficient, à +/- 3%.

La progression de la rémunération du sexe concerné sera progressive chaque année, jusqu'à atteindre une équité de salaire de +/-3% pour l'année 2024.

Par ailleurs, certains collaborateurs et collaboratrices ayant des postes avec des missions commerciales et des primes sur objectifs qui en découlent, les collaborateurs et collaboratrices sur ces postes seront isolés pour une meilleure analyse des rémunérations.

Cadres de plus de 50 ans : 7.8%

Dans cette catégorie, il convient, pour une meilleure analyse, d'isoler les cadres ayant ou ayant eu des fonctions de dirigeant, en les plaçant dans une catégorie spécifique.

Une fois cela fait, l'UES COFAGEST s'engage, sous 3 ans, à présenter une analyse de la rémunération lissant l'écart de rémunération, sur un même coefficient, à +/- 3%.

La progression de la rémunération du sexe concerné sera progressive chaque année, jusqu'à atteindre une équité de salaire de +/-3% pour l'année 2024.

**2. Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles**

En 2021, 41% des hommes ont été augmentés, contre 38% des femmes.

Pour poursuivre dans la logique de l'indicateur relatif aux écarts de rémunération, l'analyse du taux d'augmentations individuelles sera suivi, tout en tenant compte des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes constatés au point 1, pour garantir, à février 2024 un écart de maximum 3 points.