



Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Egapro - ALGEEI - Mars 2026



Introduction

L'Egapro de l'ALGEEI s'inscrit dans la politique de l'association en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet outil permet de mesurer, à partir de plusieurs indicateurs, les écarts éventuels de rémunération, d'augmentation ou de promotion entre les salariées et les salariés.

En publiant et en analysant ces résultats, l'ALGEEI affirme sa volonté de garantir un traitement équitable à l'ensemble de ses collaborateurs, de promouvoir la transparence et de mettre en place des actions concrètes pour réduire les inégalités professionnelles au sein de ses établissements.



Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, le nombre total de points obtenus aux indicateurs calculables est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité. Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus aux indicateurs calculables, au total, avant application de la règle de la proportionnalité, est inférieur à 75 points, l'index n'est pas calculable pour la période de référence annuelle considérée.

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	1	40	2,5	40	37
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	20	0,3	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	15	0,5	15	15
4- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	100	15	15
5- Nombre de salariées du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	3	10	5
Total des indicateurs calculables				100	92
INDEX (sur 100 points)				100	92

1 - Indicateur d'écart de rémunération

L'indicateur est calculé soit par catégorie socio-professionnelle, soit, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes.

Si le calcul de l'indicateur par niveau ou coefficient hiérarchique est rendu impossible, l'indicateur doit être calculé par catégorie socio-professionnelle.

Modalité de calcul :

CSP

Par défaut, la modalité de calcul de l'indicateur est par catégorie socio-professionnelle (CSP).

Seuil de pertinence associé :

5%

Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5% pour la modalité de calcul par CSP.

Pour la modalité de calcul par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes, le seuil est fixé à 2%. Remplacer 5% par 2% si vous êtes dans ce cas.

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de pertinence	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans			0	0					0,0%
	30 à 39 ans			0	0					0,0%
	40 à 49 ans			0	0					0,0%
	50 ans et plus			0	0					0,0%
Employés	moins de 30 ans	40	13	1	53	27 011	27 475	1,7%	0,0%	0,0%
	30 à 39 ans	79	52	1	131	27 102	27 333	0,8%	0,0%	0,0%
	40 à 49 ans	118	41	1	159	27 188	27 072	-0,4%	0,0%	0,0%
	50 ans et plus	169	61	1	230	28 110	27 550	-2,0%	0,0%	0,0%
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	4	1	0	0	29 172	29 673	1,7%	0,0%	0,0%
	30 à 39 ans	4	2	0	0	29 880	30 339	1,5%	0,0%	0,0%
	40 à 49 ans	10	5	1	15	29 906	29 779	-0,4%	0,0%	0,0%
	50 ans et plus	20	4	1	24	30 358	29 411	-3,2%	0,0%	0,0%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	7	1	0	0	31 123	33 407	6,8%	1,8%	0,0%
	30 à 39 ans	18	1	0	0	31 125	62 174	49,9%	44,9%	0,0%
	40 à 49 ans	30	9	1	39	33 522	44 003	23,8%	18,8%	1,0%
	50 ans et plus	29	23	1	52	38 280	50 767	24,6%	19,6%	1,4%
Ensemble des salariés		528	213		703	28 819	30 916	6,8%		2,5%
		741								

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

1

Les effectifs valides pour le calcul de l'indicateur représentent plus de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % :

2,5

L'écart de rémunération est en faveur des hommes.

Nombre de points obtenus sur 40 :

37

2 - Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion)

L'indicateur est calculé par catégorie socio-professionnelle.

La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné en excluant celle liée à une promotion.

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Taux d'augmentations (pourcentage de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmen-tations	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes		
Ouvriers	0	0	0	0			0,00%	0,00%
Employés	406	167	1	573	0,50%	0,00%	-0,50%	-0,30%
Techniciens et agents de maîtrise	38	12	1	50	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ingénieurs et cadres	84	34	1	118	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ensemble des salariés	528	213		741	0,30%	0,00%	-0,30%	-0,30%
Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1	Il y a eu des augmentations et les effectifs valides pour le calcul de l'indicateur représentent plus de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs.						
Résultat final obtenu à l'indicateur en % :	0,3	L'écart de taux d'augmentations est en faveur des femmes.						
Nombre de points obtenus sur 20 :	20	L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur écart de rémunération), le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.						

3 - Indicateur d'écart de taux de promotion

L'indicateur est calculé par catégorie socio-professionnelle.
La notion de promotion correspond au passage à un niveau ou coefficient hiérarchique supérieur.

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Taux de promotions (pourcentage de salariés promus)		Ecart de taux de promotions	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes		
Ouvriers	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Employés	406	167	1	573	1,40%	0,00%	-1,40%	-1,00%
Techniciens et agents de maîtrise	38	12	1	50	0,00%	8,30%	8,30%	0,60%
Ingénieurs et cadres	84	34	1	118	2,40%	8,80%	6,40%	1,00%
Ensemble des salariés	528	213		741	1,40%	1,90%	0,50%	0,50%
Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1	Il y a eu des promotions et les effectifs valides pour le calcul de l'indicateur représentent plus de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs.						
Résultat final obtenu à l'indicateur en % :	0,5	L'écart de taux de promotions est en faveur des hommes.						
Nombre de points obtenus sur 15 :	15							

4 - Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Nombre de salariées de retour de congé maternité/adoption		Pourcentage de salariées augmentés
Total	Augmentées	
15	15	100%
Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :		1
Résultat final obtenu à l'indicateur en % :		100
Nombre de points obtenus sur 15 :		15

Il y a eu au moins un retour de congé maternité ou d'adoption au cours de la période de référence annuelle considérée avec augmentation pendant ce congé.

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	
3	7	10	3
Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté :		3	Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.
Nombre de points obtenus sur 10 :		5	