



RELEVÉ DE DÉCISION

**RELATIF A LA FIXATION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION
DANS LE CADRE DE L'INDEX EGALITE FEMMES/HOMMES 2022
PORTANT SUR L'ANNEE CIVILE 2021**

Montpellier le 1^{er} septembre 2022

Préambule :

Conformément au décret n° 2022-243 du 25 février 2022, lorsque la note globale obtenue par l'entreprise au regard de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inférieure à 85 points sur 100, l'entreprise a l'obligation de fixer et de publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs dont la note maximale n'est pas obtenue.

En 2022, l'OONMO a obtenu une note globale de 84/100 au titre de l'index 2021.

Les indicateurs pour lesquels l'OONMO est tenue à des objectifs de progression sont les suivants :

Indicateur 1 : écart de rémunérations (note obtenue 34/40)

Indicateur 2 : indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (note obtenue 25/35)

Ces objectifs de progression ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent relevé de décision s'appliquent aux salarié-es de l'OONMO selon les conditions suivantes.

Article 2 : Objectif de progression et action associée pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération

1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents :

4 CSP

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé :

5%

Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans					0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans					0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans					0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus					0	0	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	25 648	30 187	15,0%	10,0%	27	18	1	45	2,22%
	30 à 39 ans	35 598	40 948	13,1%	8,1%	6	13	1	19	0,75%
	40 à 49 ans	41 044	39 560	-3,8%	0,0%	12	15	1	27	0,00%
	50 ans et plus	43 149	48 905	11,8%	6,8%	31	40	1	71	2,37%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans					0	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans					1	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans					5	2	0	0	0,00%
	50 ans et plus	33 406	37 556	11,1%	6,1%	8	8	1	16	0,48%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans					0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans					4	1	0	0	0,00%
	40 à 49 ans					7	2	0	0	0,00%
	50 ans et plus	55 008	53 783	-2,3%	0,0%	14	11	1	25	0,00%
ensemble des salariés	32 814	40 333	18,6%			227		203	5,8%	

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.

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

1

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

5,8

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

34

L'objectif est de ramener l'écart global en % à un niveau le plus bas possible afin de s'approcher au maximum de 40 points.

Il est à noter que la méthode de cotation par catégorie socio-professionnelle (CSP) est peu représentative au regard des particularités liées aux corps de métiers présents au sein de la structure.

L'OONMO s'engage à réduire au maximum toute différence de salaires entre les femmes et les hommes qui ne seraient pas justifiés par des éléments objectifs (exemples : ancienneté effective acquise, fonction,...)

Article 3 : Objectif de progression et action associée pour l'indicateur 2 portant sur les écarts de rémunération

2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écarts de rémunération (cellules grises).

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	0	3	115	112	0,0%	2,7%	2,7%	2,7%	3,0

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans.

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

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :

2,7

Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

écart en nombre équivalent de salariés :

3,0

Si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :

25

note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :

25

note obtenue sur 35 :

25

L'objectif est de ramener l'écart absolu de taux d'augmentation inférieur à 2,1 %, afin d'obtenir le maximum de points.

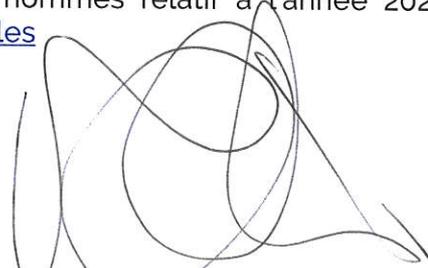
Pour cela l'OONMO veillera dans le cadre d'une politique de revalorisation salariale à réduire les écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes et qui ne seraient pas justifiés notamment par l'expérience ou le niveau de responsabilité.

Article 4 : Information et publication

Le CSE est informé de la mise en œuvre de ces objectifs de progression et la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales est mise à jour.

Les objectifs de progression sont déposés auprès des services du ministre chargé du travail via le site internet Index Egapro.

Le présent relevé de décision est publié sur le site internet de l'OONMO sur la même page que l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relatif à l'année 2021 : <https://www.opera-orchestre-montpellier.fr/mentions-legales>



Valérie CHEVALIER
Directrice générale