

PÔLE RESSOURCES HUMAINES

## INDICATEURS RELATIFS AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – 2024 CAF DE LA MOSELLE

Notre note globale des indicateurs de l'index relatif à l'égalité salariale femmes/hommes pour l'année 2024 est de : **87 / 100**.

Cette note globale est calculée selon cinq indicateurs ;

- Indicateur n°1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Indicateur n°2 : écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes
- Indicateur n°3 : écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
- Indicateur n°4 : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- Indicateur n° 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

La Caf de la Moselle affiche un index global de 87 /100 sur l'ensemble de ces indicateurs en 2024, ce qui la place au-dessus de 75/100 exigés par la Loi.

Indicateur n°1 : 2,1% en faveur des hommes, ce qui donne la note de 37/40

Indicateur n°2 : 2,1% en faveur des hommes, ce qui donne la note de 10/20.

Indicateur n°3 : 2.9% en faveur des femmes, ce qui donne la note de 15/15.

Indicateur n°4 : 100%, ce qui donne la note de 15/15.

Indicateur n°5 : 5 femmes parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, ce qui donne la note de 10/10.

## Indicateur n°1

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Ouvriers	NC	NC	NC	NC
Employés	NC	-1,227 %	-0,768 %	-5,19 %
Techniciens et agents de maîtrise	NC	-4,788 %	-5,738 %	-1,716 %
Ingénieurs et cadres	NC	49,53 %	10,754 %	17,379 %

**2,1 %** | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

**37 / 40** | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de rémunération  
*L'écart de rémunération est en faveur des hommes*

## Indicateur n°2

	Écarts de taux d'augmentations
Ouvriers	NC
Employés	1,44 %
Techniciens et agents de maîtrise	2,63 %
Ingénieurs et cadres	3,97 %

**2,1 %** | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

**10 / 20** | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de taux d'augmentations individuelles  
*L'écart de taux d'augmentations est en faveur des hommes*

### Indicateur n°3

	Écarts de taux de promotions
Ouvriers	NC
Employés	-4,33 %
Techniciens et agents de maîtrise	0,16 %
Ingénieurs et cadres	-2,38 %

**2,9 %** | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

**15 / 15** | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de taux de promotions  
*L'écart de taux de promotions est en faveur des femmes  
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.*

### Indicateur n°4

**Indicateur pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité**

---

**100 %** | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

**15 / 15** | Nombre de point obtenus à l'indicateur retour de congé maternité

### Indicateur n°5

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

---

**5** | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre de salariés du sexe sous-représenté

**10 / 10** | Nombre de points obtenus à l'indicateur hautes rémunérations  
*Les hommes et les femmes sont à parité parmi les salariés les mieux rémunérés.*