

## Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	4,6	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	7,3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	4,3	10	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>90</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>90</b>		<b>100</b>

## 1- Indicateur d'écart de rémunération

Choix Catégorie : CSP

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 :

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	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	24 942	0			9	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	23 158	25 219	8,2%	3,2%	20	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	26 703	26 185	-2,0%	0,0%	66	9	1	75	0,00%
	50 ans et plus	27 399	27 623	0,8%	0,0%	73	17	1	90	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	26 380	0			2	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	27 945	27 390	-2,0%	0,0%	6	1	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	28 049	28 805	2,6%	0,0%	12	7	1	19	0,00%
	50 ans et plus	31 180	31 664	1,5%	0,0%	19	7	1	26	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	24 097	0			4	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	36 028	31 589	-14,1%	-9,1%	9	6	1	15	-0,43%
	40 à 49 ans	37 386	46 443	19,5%	14,5%	24	11	1	35	1,61%
	50 ans et plus	47 240	62 832	24,8%	19,8%	37	18	1	55	3,46%
ensemble des salariés		<b>30 838</b>	<b>38 946</b>	<b>20,8%</b>		<b>359</b>			<b>315</b>	<b>4,64%</b>

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 catégorie. Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

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

1

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

4,6

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

35

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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). 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).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers			0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	26,8%	14,3%	-12,5%	168	28	1	196	-6,82%
techniciens et agents de maîtrise	35,9%	26,7%	-9,2%	39	15	1	54	-1,39%
ingénieurs et cadres	28,4%	31,4%	3,1%	74	35	1	109	0,93%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>28,5%</b>	<b>24,4%</b>	<b>-4,1%</b>	<b>359</b>			<b>359</b>	<b>-7,29%</b>

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

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

**indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :**

**note obtenue sur 20 :**

**1** Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

**7,3** Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

**20** L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

### 3- indicateur d'écart de taux de promotions

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules (sauf les cellules grises si vous utilisez une autre catégorisation que les CSP pour l'indicateur d'écart de rémunération). 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'écart de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=ooui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers			0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	22,0%	28,6%	6,5%	168	28	1	196	3,57%
techniciens et agents de maîtrise	25,6%	26,7%	1,0%	39	15	1	54	0,15%
ingénieurs et cadres	32,4%	34,3%	1,9%	74	35	1	109	0,56%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>25,3%</b>	<b>30,8%</b>	<b>5,5%</b>	<b>359</b>			<b>359</b>	<b>4,29%</b>

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

1

Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

4,3

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 15 :

10

## 4- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

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.

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	9	9	100%

\* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

\*\* Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

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

**indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :**

**note obtenue sur 15 :**

1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

100

15

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés. Tous les points sont accordés.

## 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

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.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	4	6	10	4

\* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :  
note obtenue sur 10 :

4  
10

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.