

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

Calculs automatiques, ne pas modifier.

| | 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 | 0,7 | 39 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés) | 1 | 1,4 | 35 | 35 | 35 |
| 3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| 4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 3 | 5 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 94 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 94 | | 100 |

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 | | 22 154 | | | | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 25 124 | 22 033 | -14,0% | -9,0% | 1 | 4 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 24 435 | 23 795 | -2,7% | 0,0% | 11 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 23 052 | 24 054 | 4,2% | 0,0% | 14 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| employés | moins de 30 ans | 21 573 | 21 523 | -0,2% | 0,0% | 3 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 22 403 | 22 971 | 2,5% | 0,0% | 4 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 24 823 | | | | 12 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 22 328 | | | | 5 | | 0 | 0 | 0,00% |
| techniciens et agents de maîtrise | moins de 30 ans | 23 553 | 22 671 | -3,9% | 0,0% | 7 | 3 | 1 | 10 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 28 523 | 28 522 | 0,0% | 0,0% | 31 | 4 | 1 | 35 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 30 342 | 29 775 | -1,9% | 0,0% | 36 | 7 | 1 | 43 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 36 939 | 33 791 | -9,3% | -4,3% | 23 | 10 | 1 | 33 | -1,08% |
| ingénieurs et cadres | moins de 30 ans | 37 321 | 32 069 | -16,4% | -11,4% | 2 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 45 269 | 49 950 | 9,4% | 4,4% | 8 | 3 | 1 | 11 | 0,36% |
| | 40 à 49 ans | 49 085 | 71 336 | 31,2% | 26,2% | 10 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 59 340 | 100 145 | 40,7% | 35,7% | 9 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| ensemble des salariés | | 32 007 | 32 665 | 2,0% | | 216 | | | 132 | -0,7% |

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 (%) :

0,7

Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 40 :

39

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'écart 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 | 73 | 18 | 176 | 40 | 41,5% | 45,0% | 3,5% | 3,5% | 1,4 |

* 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=où, 0=non) :

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

écart en nombre équivalent de salariés :

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

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

note obtenue sur 35 :

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

3,5 Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

1,4 Si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

35

35

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

3- 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 salariés de retour de congé maternité/adoption* | | pourcentage de salariés augmentés |
|-----------------------|---|-------------|-----------------------------------|
| | total | augmentés** | |
| ensemble des salariés | 11 | 11 | 100,0% |

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

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

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

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

100,0

note obtenue sur 15 :

15

Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés.

4- 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 | 7 | 3 | 10 | 3 |

* 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 :

| |
|---|
| 3 |
| 5 |

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.