

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=où, 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		28 701				1	0	0	0,00%
	50 ans et plus		35 868				1	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	25 628	24 510	-4,6%	0,0%	17	8	1	25	0,00%
	30 à 39 ans	25 936	26 868	3,5%	0,0%	98	21	1	119	0,00%
	40 à 49 ans	28 102	29 485	4,7%	0,0%	178	47	1	225	0,00%
	50 ans et plus	29 260	29 874	2,1%	0,0%	168	38	1	206	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	30 000	32 195	6,8%	1,8%	12	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	29 666	31 998	7,3%	2,3%	87	15	1	102	0,16%
	40 à 49 ans	32 143	33 490	4,0%	0,0%	167	57	1	224	0,00%
	50 ans et plus	35 918	38 643	7,1%	2,1%	206	79	1	285	0,39%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans		34 119				3	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	34 784	35 628	2,4%	0,0%	26	13	1	39	0,00%
	40 à 49 ans	41 364	44 431	6,9%	1,9%	69	35	1	104	0,13%
	50 ans et plus	48 981	56 977	14,0%	9,0%	97	73	1	170	1,02%
ensemble des salariés		32 989	38 503	14,3%		1518			1499	1,70%

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. 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=où, 0=non) :

1

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

1,7

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

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		50,0%	50,0%	0	2	0	0	0,00%
employés	36,9%	34,2%	-2,7%	461	114	1	575	-1,01%
techniciens et agents de maîtrise	35,4%	35,3%	-0,1%	472	153	1	625	-0,04%
ingénieurs et cadres	32,3%	35,5%	3,2%	192	124	1	316	0,67%
ensemble des salariés	35,5%	35,1%	-0,4%	1518			1516	-0,38%

* 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) :

1

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

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

0,4

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 20 :

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'écarts 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=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers		0,0%	0,0%	0	2	0	0	0,00%
employés	1,5%	0,9%	-0,6%	461	114	1	575	-0,24%
techniciens et agents de maîtrise	5,5%	5,2%	-0,3%	472	153	1	625	-0,12%
ingénieurs et cadres	5,7%	9,7%	3,9%	192	124	1	316	0,82%
ensemble des salariés	3,9%	5,3%	1,4%	1518			1516	0,46%

indicateur calculable (1=oui, 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 %) :

0,5

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 15 :

15

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	25	25	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	5	5	10	5

* 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 :

5
10

Les hommes et les femmes sont à parité parmi les salariés les mieux rémunérés.

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

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=ooui, 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	1,7	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,5	15	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	5	10	10	10
Total des indicateurs calculables			98		100
INDEX (sur 100 points)			98		100

Écart femmes-hommes parmi les équipes dirigeantes - année 2023

	Femmes	Hommes	Total
Cadres dirigeants (Effectif)	5	4	9
Cadres dirigeants (Part)	55,56%	44,44%	100,00%

	Femmes	Hommes	Total
Instances dirigeantes (Effectif)	9	5	14
Instances dirigeantes (Part)	64,29%	35,71%	100,00%