

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 | 4 | 36 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 1 | 2,6 | 20 | 20 | 20 |
| 3- écarts de promotions (en points de %) | 1 | 6,2 | 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 | 4 | 10 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 96 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 96 | | 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 | | 19 361 | | | | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | | | | | | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 18 595 | | | | 1 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 19 124 | | | | 1 | | 0 | 0 | 0,00% |
| employés | moins de 30 ans | 22 434 | 20 818 | -7,8% | -2,8% | 13 | 3 | 1 | 16 | -0,13% |
| | 30 à 39 ans | 24 441 | 24 585 | 0,6% | 0,0% | 38 | 7 | 1 | 45 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 29 032 | 26 965 | -7,7% | -2,7% | 37 | 13 | 1 | 50 | -0,38% |
| | 50 ans et plus | 32 781 | 28 098 | -16,7% | -11,7% | 75 | 16 | 1 | 91 | -3,02% |
| techniciens et agents de maîtrise | moins de 30 ans | 23 228 | 23 318 | 0,4% | 0,0% | 12 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 25 791 | 26 204 | 1,6% | 0,0% | 20 | 4 | 1 | 24 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 30 323 | 29 947 | -1,3% | 0,0% | 31 | 8 | 1 | 39 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 32 558 | 28 484 | -14,3% | -9,3% | 21 | 7 | 1 | 28 | -0,74% |
| ingénieurs et cadres | moins de 30 ans | 36 529 | | | | 5 | | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 39 567 | 44 497 | 11,1% | 6,1% | 14 | 3 | 1 | 17 | 0,29% |
| | 40 à 49 ans | 41 523 | 41 832 | 0,7% | 0,0% | 11 | 6 | 1 | 17 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 51 863 | 53 984 | 3,9% | 0,0% | 15 | 9 | 1 | 24 | 0,00% |
| ensemble des salariés | | 31 226 | 31 833 | 1,9% | | 373 | | | 351 | -3,98% |

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.

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 (%) :

4,0

Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 40 :

36

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'augmen- tation | 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% | 2 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| employés | 0,6% | 2,6% | 2,0% | 163 | 39 | 1 | 202 | 1,06% |
| techniciens et agents de maîtrise | 1,2% | 4,8% | 3,6% | 84 | 21 | 1 | 105 | 1,01% |
| ingénieurs et cadres | 2,2% | 5,6% | 3,3% | 45 | 18 | 1 | 63 | 0,57% |
| ensemble des salariés | 1,0% | 3,8% | 2,8% | 373 | | | 370 | 2,65% |

* 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 %) :

2,6

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

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% | 0,0% | 2 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| employés | 0,6% | 7,7% | 7,1% | 163 | 39 | 1 | 202 | 3,86% |
| techniciens et agents de maîtrise | 2,4% | 4,8% | 2,4% | 84 | 21 | 1 | 105 | 0,68% |
| ingénieurs et cadres | 6,7% | 16,7% | 10,0% | 45 | 18 | 1 | 63 | 1,70% |
| ensemble des salariés | 2,0% | 8,9% | 6,8% | 373 | | | 370 | 6,24% |

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 %) :

6,2

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 15 :

15

L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

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 | 13 | 13 | 100% |

* 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

** 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) :

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 | 6 | 4 | 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 hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.