

# **INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE**

## **Femmes – Hommes**

### **Année 2019**

Le 12/02/2020

# 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	0,3	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	43	0	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>84</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>84</b>		<b>100</b>

## 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 :  
Seuil de pertinence associé :

4 CSP  
5%

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).  
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	19 663	16 874	-16,5%	-11,5%	6	8	1	14	-0,48%
	30 à 39 ans	22 309	18 690	-19,4%	-14,4%	10	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	17 890	19 994	10,5%	5,5%	5	6	1	11	0,18%
	50 ans et plus	19 990	20 173	0,9%	0,0%	17	14	1	31	0,00%
employés	moins de 30 ans	20 272	21 454	5,5%	0,5%	6	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	22 615	22 107	-2,3%	0,0%	26	8	1	34	0,00%
	40 à 49 ans	23 717	24 684	3,9%	0,0%	32	15	1	47	0,00%
	50 ans et plus	26 366	27 735	4,9%	0,0%	51	24	1	75	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	20 787				11		0	0	0,00%
	30 à 39 ans	23 537	23 406	-0,6%	0,0%	14	4	1	18	0,00%
	40 à 49 ans	25 564	23 982	-6,6%	-1,6%	19	6	1	25	-0,12%
	50 ans et plus	30 339	24 315	-24,8%	-19,8%	8	7	1	15	-0,88%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	37 157				3		0	0	0,00%
	30 à 39 ans	39 831	33 097	-20,3%	-15,3%	11	3	1	14	-0,64%
	40 à 49 ans	38 466	37 975	-1,3%	0,0%	10	5	1	15	0,00%
	50 ans et plus	44 522	55 431	19,7%	14,7%	22	16	1	38	1,66%
ensemble des salariés		27 028	28 452	5,0%		371			337	-0,28%

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) :  
indicateur d'écart de rémunération (%) :  
note obtenue sur 40 :

1  
0,3  
39

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.  
Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

## 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'écart 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	97,4%	90,0%	-7,4%	38	30	1	68	-1,35%
employés	96,6%	95,9%	-0,6%	115	49	1	164	-0,28%
techniciens et agents de maîtrise	98,1%	94,1%	-4,0%	52	17	1	69	-0,74%
ingénieurs et cadres	97,8%	100,0%	2,2%	46	24	1	70	0,41%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>97,2%</b>	<b>95,0%</b>	<b>-2,2%</b>		<b>371</b>		<b>371</b>	<b>-1,96%</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) :

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 %) :

2,0

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

note obtenue sur 20 :

20

### 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=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	0,0%	3,3%	3,3%	38	30	1	68	0,61%
employés	0,0%	0,0%	0,0%	115	49	1	164	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	0,0%	0,0%	0,0%	52	17	1	69	0,00%
ingénieurs et cadres	0,0%	4,2%	4,2%	46	24	1	70	0,79%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>0,0%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,7%</b>	<b>371</b>			<b>371</b>	<b>1,40%</b>

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

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

note obtenue sur 15 :

1

1,4

15

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

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

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.

ensemble des salariés	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
	7	3	43%

\* 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.

43

0

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité n'a pas été appliquée à tous les salariés. Aucun point n'est accordé.



## 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.

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