



CHAMPIONNET

INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE

femmes - hommes

du 01/01/2018 au 31/12/2018

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	1.1	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1.5	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	0	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			83		100
INDEX (sur 100 points)			83		100

1- Indicateur d'écart de rémunération

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	18 890	16 816	-12.3%	-7.3%	5	8	1	13	-0.32%
	30 à 39 ans	21 962	20 888	-5.1%	-0.1%	9	2	0	0	0.00%
	40 à 49 ans	18 754	19 972	6.1%	1.1%	8	7	1	15	0.06%
	50 ans et plus	20 152	19 761	-2.0%	0.0%	11	12	1	23	0.00%
employés	moins de 30 ans	19 688	18 765	-4.9%	0.0%	4	4	1	8	0.00%
	30 à 39 ans	23 480	20 794	-12.9%	-7.9%	25	10	1	35	-0.93%
	40 à 49 ans	23 160	25 868	10.5%	5.5%	37	9	1	46	0.84%
	50 ans et plus	27 163	27 683	1.9%	0.0%	50	31	1	81	0.00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	20 603	21 032	2.0%	0.0%	5	1	0	0	0.00%
	30 à 39 ans	23 138	23 030	-0.5%	0.0%	11	6	1	17	0.00%
	40 à 49 ans	24 803	25 744	3.7%	0.0%	10	2	0	0	0.00%
	50 ans et plus	28 322	24 216	-17.0%	-12.0%	6	8	1	14	-0.56%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	38 446				1		0	0	0.00%
	30 à 39 ans	37 374	32 876	-13.7%	-8.7%	5	1	0	0	0.00%
	40 à 49 ans	38 449	41 563	7.5%	2.5%	12	3	1	15	0.13%
	50 ans et plus	43 084	55 684	22.6%	17.6%	17	15	1	32	1.89%
ensemble des salariés		26 571	27 937	4.9%		335			299	1.10%

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

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

1.1 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

38

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

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmen- tation	nombre de salariés		validité du groupe (1=ooui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	90.9%	86.2%	-4.7%	33	29	1	62	-0.87%
employés	92.2%	92.6%	0.4%	116	54	1	170	0.18%
techniciens et agents de maîtrise	96.9%	88.2%	-8.6%	32	17	1	49	-1.26%
ingénieurs et cadres	97.1%	100.0%	2.9%	35	19	1	54	0.46%
ensemble des salariés	93.5%	91.6%	-1.9%	335			335	-1.50%

indicateur calculable (1=ooui, 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.

1.5 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

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	3.0%	0.0%	-3.0%	33	29	1	62	-0.56%
employés	0.0%	0.0%	0.0%	116	54	1	170	0.00%
techniciens et agents de maîtrise	0.0%	0.0%	0.0%	32	17	1	49	0.00%
ingénieurs et cadres	2.9%	0.0%	-2.9%	35	19	1	54	-0.46%
ensemble des salariés	0.9%	0.0%	-0.9%	335			335	-1.02%

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

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

note obtenue sur 15 :

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

1.0 Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

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

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	5	0	0%

* 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.

0

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.

	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.