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	1.2	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0.9	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1.3	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	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			**93**		**100**
INDEX (sur 100 points)			**93**		**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 commmentaires 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	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	moyenne		femmes	hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	20 677	19 224	-7.6%	-2.6%	7	1	0	0	0.00%
	30 à 39 ans	20 944	19 751	-6.0%	-1.0%	17	3	1	20	-0.05%
	40 à 49 ans	20 383	21 282	4.2%	0.0%	14	11	1	25	0.00%
	50 ans et plus	22 003	22 618	2.7%	0.0%	31	15	1	46	0.00%
employés	moins de 30 ans	20 752	21 779	4.7%	0.0%	22	7	1	29	0.00%
	30 à 39 ans	22 620	22 560	-0.3%	0.0%	39	11	1	50	0.00%
	40 à 49 ans	24 384	23 424	-4.1%	0.0%	52	14	1	66	0.00%
	50 ans et plus	25 329	25 485	0.6%	0.0%	47	19	1	66	0.00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	23 527				7		0	0	0.00%
	30 à 39 ans	25 910	27 618	6.2%	1.2%	22	3	1	25	0.07%
	40 à 49 ans	31 332	31 700	1.2%	0.0%	31	7	1	38	0.00%
	50 ans et plus	33 039	34 012	2.9%	0.0%	18	9	1	27	0.00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							0	0	0.00%
	30 à 39 ans	40 113				9		0	0	0.00%
	40 à 49 ans	46 626	53 221	12.4%	7.4%	10	8	1	18	0.31%
	50 ans et plus	55 812	73 926	24.5%	19.5%	11	9	1	20	0.91%
ensemble des salariés		**26 728**	**30 484**	**12.3%**		**454**			**430**	**1.24%**

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 (%) :	1.2	Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
note obtenue sur 40 :	38	

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 commmentaires 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	78.1%	93.3%	15.2%	69	30	1	99	3.32%
employés	94.9%	94.1%	-0.8%	160	51	1	211	-0.36%
techniciens et agents de maîtrise	97.4%	100.0%	2.6%	78	19	1	97	0.56%
ingénieurs et cadres	37.0%	11.8%	-25.3%	30	17	1	47	-2.62%
ensemble des salariés	**86.9%**	**82.9%**	**-4.0%**	**454**			**454**	**0.90%**

* 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 %) :	**0.9**	Un écart d'augmentations est constaté en faveur des hommes.
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 commmentaires 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	5.8%	0.0%	-5.8%	69	30	1	99	-1.26%
employés	0.6%	2.0%	1.3%	160	51	1	211	0.62%
techniciens et agents de maîtrise	1.3%	0.0%	-1.3%	78	19	1	97	-0.27%
ingénieurs et cadres	10.0%	5.9%	-4.1%	30	17	1	47	-0.43%
ensemble des salariés	**2.7%**	**1.7%**	**-1.0%**	**454**			**454**	**-1.34%**

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 %) :	**1.3**	Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.
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 commmentaires pour les interpréter.

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	21	21	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) : **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**

note obtenue sur 15 : **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 commmentaires 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	2	8	10	2

* 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 : **2**
note obtenue sur 10 : **5**

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.