

## 1 - Indicateur d'écart de rémunération

<b>Catégories de postes équivalents :</b>	<b>4 CSP</b>	Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
<b>Seuil de pertinence associé :</b>	<b>5%</b>	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			
employés (niveaux 1 à 4)	moins de 30 ans	44 676	46 963	4,9%	0,0%	24	6	1	30	0,00%
	30 à 39 ans	36 780	36 154	-1,7%	0,0%	50	11	1	61	0,00%
	40 à 49 ans	38 606	38 730	0,3%	0,0%	54	16	1	70	0,00%
	50 ans et plus	38 603	36 192	-6,7%	-1,7%	20	14	1	34	-0,19%
Cadres intermédiaires (niveaux 5A à 7)	moins de 30 ans	40 321	50 941	20,8%	15,8%	2	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	46 109	49 735	7,3%	2,3%	12	5	1	17	0,13%
	40 à 49 ans	51 821	50 907	-1,8%	0,0%	21	21	1	42	0,00%
	50 ans et plus	60 403	60 244	-0,3%	0,0%	8	16	1	24	0,00%
Cadres stratégiques (niveaux 8 à 9)	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans	83 813	78 474	-6,8%	-1,8%	4	8	1	12	-0,07%
	50 ans et plus	107 954	78 538	-37,5%	-32,5%	2	5	0	0	0,00%
Direction et cadres supérieurs (ADD)	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans	109 230	0			1		0	0	0,00%
	40 à 49 ans	137 244	0			2		0	0	0,00%
	50 ans et plus	108 662	96 802	-12,3%	-7,3%	1	1	0	0	0,00%
<b>ensemble des salariés</b>		<b>44 861</b>	<b>50 536</b>	<b>11,2%</b>		<b>305</b>			<b>290</b>	<b>-0,14%</b>

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.

<b>indicateur calculable (1=oui, 0=non) :</b>	<b>1</b>	Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
<b>indicateur d'écart de rémunération (%) :</b>	<b>0,1</b>	Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

## 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=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
<b>employés</b> (niveaux 1 à 4)	16,9%	11,5%	-5,4%	148	47	1	195	-3,73%
<b>Cadres intermédiaires</b> (niveaux 5A à 7)	8,0%	8,7%	0,7%	43	43	1	86	0,21%
<b>Cadres stratégiques</b> (niveaux 8 à 9)	1,0%	1,9%	0,9%	6	13	0	0	0,00%
<b>Direction et cadres supérieurs</b> (ADD)	0,0%	0,0%	0,0%	4	1	0	0	0,00%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>14,2%</b>	<b>9,0%</b>	<b>-5,2%</b>	<b>305</b>			<b>281</b>	<b>-3,52%</b>

\* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

<b>indicateur calculable (1=oui, 0=non) :</b>	<b>1</b>	Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux. Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.
<b>indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :</b>	<b>3,5</b>	
<b>note obtenue sur 20 :</b>	<b>10</b>	

### 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=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
<b>employés</b> (niveaux 1 à 4)	6,1%	4,3%	-1,8%	148	47	1	195	-1,27%
<b>Cadres intermédiaires</b> (niveaux 5A à 7)	4,7%	4,7%	0,0%	43	43	1	86	0,00%
<b>Cadres stratégiques</b> (niveaux 8 à 9)	0,0%	7,7%	7,7%	6	13	0	0	0,00%
<b>Direction et cadres supérieurs</b> (ADD)	25,0%	0,0%	-25,0%	4	1	0	0	0,00%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>6,0%</b>	<b>4,8%</b>	<b>-1,2%</b>	<b>305</b>			<b>281</b>	<b>-1,27%</b>

<b>indicateur calculable (1=oui, 0=non) :</b>	<b>1</b>	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 femmes.
<b>indicateur d'écart de promotions (points de %) :</b>	<b>1,3</b>	
<b>note obtenue sur 15 :</b>	<b>15</b>	

## 4 - Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	44	11	25%

\* 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 pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

\*\* 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 (%) :	25	
note obtenue sur 15 :	0	Les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, n'ont pas tous été augmentés. Aucun point n'est accordé.

## 5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	8	2	10	2

\* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

<b>indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :</b>	<b>2</b>	Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.
<b>note obtenue sur 10 :</b>	<b>5</b>	

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

	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	0,1	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	3,5	10	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	25	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>69</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>69</b>		<b>100</b>

