

## 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	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	19365	18473	-4,8%	0,0%	37	8	1	45	0,00%
	30 à 39 ans	19570	25736	24,0%	19,0%	83	15	1	98	5,31%
	40 à 49 ans	22018	23965	8,1%	3,1%	59	21	1	80	0,71%
	50 ans et plus	23518	26899	12,6%	7,6%	69	11	1	80	1,73%
techniciens et	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0	0,00%
ingénieurs et	moins de 30 ans	19032	13703	-38,9%	-33,9%	9	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	32160	33788	4,8%	0,0%	17	4	1	21	0,00%
	40 à 49 ans	29975	58252	48,5%	43,5%	14	2	0	0	0,00%
	50 ans et plus	41077	43119	4,7%	0,0%	15	11	1	26	0,00%
ensemble des salariés		23 157	28 392	18,4%		376			350	7,75%

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

1

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

7,8

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

31

## 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			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	0,0%	0,0%	0,0%	248	55	1	303	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	0,0%	0,0%	0,0%	55	18	1	73	0,00%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>376</b>			<b>376</b>	<b>0,00%</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) :

0

Il n'y a pas eu d'augmentations dans l'entreprise.

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) : **INCALCULABLE**

note obtenue sur 20 :

**#N/A**

### 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			
ouvriers	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
employés	0,0%	1,8%	1,8%	248	55	1	303	1,45%
techniciens et agents de maîtrise	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	1,8%	0,0%	-1,8%	55	18	1	73	-0,35%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>0,3%</b>	<b>1,4%</b>	<b>1,0%</b>	<b>376</b>			<b>376</b>	<b>1,10%</b>

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 %) :

**1,1**

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 15 :

**15**

#### 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	17	0	

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 :

0 Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

INCALCULABLE

#N/A #N/A

## 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	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.

## 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	7,8	31	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	0	INCALCULABLE		20	0
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,1	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
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>56</b>		<b>65</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>INCALCULABLE</b>		<b>100</b>

L'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.