

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents :

4CSP

Seuil de pertinence associé :

5%

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	33 173	29 008	-14,36%	-9,36%	1	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	32 699	25 064	-30,46%	-25,46%	2	6	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	43 168	36 843	-17,17%	-12,17%	1	3	0	0	0,00%
	50 ans et plus	39 074	28 897	-35,22%	-30,22%	2	2	0	0	0,00%
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	29 128	25 838	-12,73%	-7,73%	10	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	34 950	30 115	-16,05%	-11,05%	6	5	1	11	-3,68%
	40 à 49 ans	30 546	44 677	31,63%	26,63%	5	4	1	9	7,26%
	50 ans et plus	0	30 565			0	1	0	0	0,00%
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	69 722	73 955	5,72%	0,72%	3	3	1	6	0,13%
	40 à 49 ans	64 759	78 061	17,04%	12,04%	1	7	0	0	0,00%
	50 ans et plus	77 316	123 207	37,25%	32,25%	3	4	1	7	6,84%
ensemble des salariés		40 572	53 167	23,69%		72			33	10,55%

Les salaires moyens ne sont renseignés que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

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

1

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

Indicateur d'écart de rémunération (%) :

10,60

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

Note obtenue sur 40 :

25

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

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	6	3	34	38	17,65%	7,89%	-9,75%	9,75%	3,32

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans.

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

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :

9,80

Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.

écart en nombre équivalent de salariés :

3,30

Si ce nombre de femmes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :

35

note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :

35

note obtenue sur 35 :

35

L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

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

	nombre de salariés de retour de congés maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	2	2	100%

* 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) :

1

Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

Indicateur de pourcentage de salarié ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

100

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés. Tous les points sont accordés.

Note obtenue sur 15 :

15

4- 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	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

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

Note obtenue sur 10 :

5

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

	indicateur calculable (1=ooui, 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 rémunération (en %)	1	10,60	25	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,30	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100,00	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2,00	5	10	10
Total des indicateurs calculables			80		100
INDEX (sur 100 points)			80		100