

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	19 741	0			1	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	18 728	0			1	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	20 638	28 304	27,09%	22,09%	1	1	0	0	0,00%
Employés	Moins de 30 ans	24 206	27 037	10,47%	5,47%	100	39	1	139	0,45%
	30 à 39 ans	23 438	25 074	6,53%	1,53%	150	67	1	217	0,20%
	40 à 49 ans	25 822	26 807	3,67%	0,00%	149	41	1	190	0,00%
	50 ans et plus	26 595	25 665	-3,62%	0,00%	200	72	1	272	0,00%
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	33 427	33 328	-0,29%	0,00%	227	46	1	273	0,00%
	30 à 39 ans	35 339	36 436	3,01%	0,00%	202	59	1	261	0,00%
	40 à 49 ans	36 568	41 290	11,44%	6,44%	92	33	1	125	0,48%
	50 ans et plus	42 182	39 238	-7,50%	-2,50%	81	27	1	108	-0,16%
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	35 580	29 558	-20,37%	-15,37%	3	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	55 103	61 475	10,36%	5,36%	24	7	1	31	0,10%
	40 à 49 ans	69 392	83 122	16,52%	11,52%	15	11	1	26	0,18%
	50 ans et plus	75 688	94 375	19,80%	14,80%	24	17	1	41	0,36%
ensemble des salariés		32 249	35 138	8,22%		1691			1 683	1,60%

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 (%) :

1,60

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 (proportions de salariés augmentés)*		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
Ouvriers	0,00%	0,00%	0,00%	3	1	0	0	0,00%
Employés	5,11%	1,24%	-3,87%	599	219	1	818	-1,88%
Techniciens et agents de maîtrise	5,24%	1,12%	-4,12%	602	165	1	767	-1,87%
Ingénieurs et cadres	1,00%	55,00%	54,00%	66	36	1	102	3,26%
ensemble des salariés	4,95%	5,79%	0,84%	1 691			1 687	-0,48%

* 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 %) :

0,50

Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.

Note obtenue sur 20 :

20

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

3- Indicateur d'écart de promotions

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportions 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	0,00%	0,00%	0,00%	3	1	0	0	0,00%
Employés	7,35%	5,94%	-1,41%	599	219	1	818	-0,68%
Techniciens et agents de maîtrise	6,64%	9,09%	2,45%	602	165	1	767	1,11%
Ingénieurs et cadres	7,58%	2,78%	-4,80%	66	36	1	102	-0,29%
ensemble des salariés	7,01%	6,89%	-0,12%	1 691			1 687	0,14%

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 %) :

0,10

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 salariés de retour de congés maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	78	78	100%

78

** 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

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 :

4

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

Note obtenue sur 10 :

10

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 rémunération (en %)	1	1,60	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,50	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,10	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100,00	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4,00	10	10	10
Total des indicateurs calculables			98		100
INDEX (sur 100 points)			98		100