

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

Calculs automatiques, ne pas modifier.

2022

	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	5	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2,2	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	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>85</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>85</b>		<b>100</b>

## 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 commentaires 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 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	24 384	26 252	7,1%	2,1%	3	48	1	51	0,17%
	30 à 39 ans	24 908	25 994	4,2%	0,0%	10	63	1	73	0,00%
	40 à 49 ans	27 351	29 335	6,8%	1,8%	11	110	1	121	0,33%
	50 ans et plus	27 945	32 482	14,0%	9,0%	19	262	1	281	3,92%
employés	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans					1		0	0	0,00%
	40 à 49 ans					1	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus		31 632			2	3	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans		33 963				8	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	36 379	34 543	-5,3%	-0,3%	6	6	1	12	-0,01%
	40 à 49 ans	37 974	36 554	-3,9%	0,0%	10	10	1	20	0,00%
	50 ans et plus	45 143	41 479	-8,8%	-3,8%	3	40	1	43	-0,26%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans		38 156				4	0	0	0,00%
	30 à 39 ans		58 498			1	4	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	53 049	57 027	7,0%	2,0%	5	13	1	18	0,06%
	50 ans et plus	66 697	88 887	25,0%	20,0%	5	19	1	24	0,75%
ensemble des salariés		32 289	33 926	4,8%		668			643	4,96%

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. 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 (%) :

5,0

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

35

## 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 commentaires 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	102,3%	103,9%	1,6%	43	483	1	526	1,28%
employés	100,0%	100,0%	0,0%	4	4	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	121,1%	115,6%	-5,5%	19	64	1	83	-0,69%
ingénieurs et cadres	181,8%	187,5%	5,7%	11	40	1	51	0,44%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>118,2%</b>	<b>110,8%</b>	<b>-7,4%</b>	<b>668</b>			<b>660</b>	<b>1,02%</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) :**

**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 %) :**

**1,0**

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 commentaires 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'écart 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=ooui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	9,3%	7,5%	-1,9%	43	483	1	526	-1,47%
employés	0,0%	0,0%	0,0%	4	4	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	5,3%	4,7%	-0,6%	19	64	1	83	-0,07%
ingénieurs et cadres	9,1%	0,0%	-9,1%	11	40	1	51	-0,70%
ensemble des salariés	7,8%	6,6%	-1,2%	668			660	-2,25%

indicateur calculable (1=ooui, 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 %) :

2,2

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 commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	3	3	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 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 (%) :**

100

**note obtenue sur 15 :**

15

Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. 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 commentaires 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	1	9	10	1

\* 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 :

1
0

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