

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents :

4 CSP

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	0,00%
	30 à 39 ans		1 839				3	0	0	0,00%
	40 à 49 ans		1 904				5	0	0	0,00%
	50 ans et plus		2 254				12	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	1 568	1 323	-18,5%	-13,5%	82	10	1	92	-1,17%
	30 à 39 ans	1 940	1 960	1,0%	0,0%	119	15	1	134	0,00%
	40 à 49 ans	1 981	2 220	10,7%	5,7%	119	18	1	137	0,74%
	50 ans et plus	2 232	2 342	4,7%	0,0%	199	53	1	252	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	1 977	2 303	14,1%	9,1%	17	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	2 145	2 179	1,6%	0,0%	45	8	1	53	0,00%
	40 à 49 ans	2 244	2 453	8,5%	3,5%	46	6	1	52	0,17%
	50 ans et plus	2 498	2 718	8,1%	3,1%	48	18	1	66	0,19%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	2 219	2 702	17,9%	12,9%	12	3	1	15	0,18%
	30 à 39 ans	2 797	2 964	5,6%	0,6%	36	9	1	45	0,03%
	40 à 49 ans	2 932	3 590	18,3%	13,3%	50	25	1	75	0,94%
	50 ans et plus	3 734	4 156	10,2%	5,2%	83	57	1	140	0,68%
ensemble des salariés		2 309	2 852	19,0%		1100			1061	1,76%

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

1

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

1,8

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 (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		4,3%	4,3%	0	20	0	0	0,00%
employés	3,0%	5,9%	2,9%	519	96	1	615	1,65%
techniciens et agents de maîtrise	4,3%	4,8%	0,4%	156	34	1	190	0,07%
ingénieurs et cadres	5,6%	4,4%	-1,2%	181	94	1	275	-0,30%
ensemble des salariés	3,8%	5,0%	1,2%	1100			1080	1,42%

* 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 %) :

1,4

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

note obtenue sur 20 :

20

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		1,4%	1,4%	0	20	0	0	0,00%
employés	6,9%	6,3%	-0,7%	519	96	1	615	-0,39%
techniciens et agents de maîtrise	3,4%	2,6%	-0,8%	156	34	1	190	-0,13%
ingénieurs et cadres	2,3%	1,4%	-0,9%	181	94	1	275	-0,24%
ensemble des salariés	5,3%	3,5%	-1,8%	1100			1080	-0,76%

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 %) :

0,8

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

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	50	50	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

** 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

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	4	6	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

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

10

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	1,8	38	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,4	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,8	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	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			98		100
INDEX (sur 100 points)			98		100