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		1 925				2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans		2 088				4	0	0	0,00%
	50 ans et plus		2 236				13	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	1 445	1 270	-13,8%	-8,8%	69	17	1	86	-0,75%
	30 à 39 ans	1 958	1 999	2,1%	0,0%	103	17	1	120	0,00%
	40 à 49 ans	2 028	2 243	9,6%	4,6%	112	16	1	128	0,59%
	50 ans et plus	2 256	2 319	2,7%	0,0%	202	48	1	250	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	2 052	2 413	15,0%	10,0%	21	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	2 130	2 415	11,8%	6,8%	42	5	1	47	0,32%
	40 à 49 ans	2 295	2 526	9,2%	4,2%	51	8	1	59	0,24%
	50 ans et plus	2 519	2 732	7,8%	2,8%	52	16	1	68	0,19%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	2 278	2 681	15,0%	10,0%	8	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	2 873	3 026	5,0%	0,0%	35	10	1	45	0,00%
	40 à 49 ans	2 960	3 845	23,0%	18,0%	47	22	1	69	1,24%
	50 ans et plus	3 595	4 310	16,6%	11,6%	78	56	1	134	1,54%
ensemble des salariés		**2 321**	**2 884**	**19,5%**		**1058**			**1006**	**3,37%**

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	**1**	Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
indicateur d'écart de rémunération (%) :	**3,4**	Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
note obtenue sur 40 :	**36**	

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		2,8%	2,8%	0	19	0	0	0,00%
employés	4,0%	3,2%	-0,9%	486	98	1	584	-0,48%
techniciens et agents de maîtrise	4,2%	3,3%	-0,8%	166	31	1	197	-0,16%
ingénieurs et cadres	4,1%	4,7%	0,5%	168	90	1	258	0,13%
ensemble des salariés	**4,1%**	**3,7%**	**-0,3%**	**1058**			**1039**	**-0,51%**

* 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 %) :	**0,5**	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 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		3,4%	3,4%	0	19	0	0	0,00%
employés	13,2%	3,2%	-9,9%	486	98	1	584	-5,58%
techniciens et agents de maîtrise	6,1%	2,2%	-4,0%	166	31	1	197	-0,75%
ingénieurs et cadres	5,9%	6,2%	0,3%	168	90	1	258	0,07%
ensemble des salariés	**10,2%**	**4,2%**	**-6,0%**	**1058**			**1039**	**-6,26%**

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 %) :	**6,3**	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	52	52	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	3	7	10	3

* 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 : **3**

note obtenue sur 10 : **5**

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

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	3,4	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,5	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	6,3	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	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			**91**		**100**
INDEX (sur 100 points)			**91**		**100**