Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier

INDEX 2024	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	1,5	38	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	0,6	20	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	0,3	15	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0	INCALCULABLE		15	0
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			83		85
INDEX (sur 100 points)			98		100

1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. **Ne rien saisir dans les autres cellules.**

Ne renseigner les rémunérations moyennes que pour les groupes valides, c'est-à-dire comptant au moins 3 femmes et 3 hommes (validité du groupe=1).

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

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		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de pertinence	Nombre de salariés (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	24 040	25 893	7,155%	2,155%	8	2	0	0	0,000%
	40 à 49 ans	25 509	26 348	3,182%	0,000%	2	10	0	0	0,000%
	50 ans et plus	25 491	26 569	4,056%	0,000%	18	15	1	33	0,000%
Employés	moins de 30 ans	29 322	28 299	-3,616%	0,000%	11	6	1	17	0,000%
	30 à 39 ans	28 594	31 391	8,909%	3,909%	49	9	1	58	0,216%
	40 à 49 ans	29 555	28 835	-2,496%	0,000%	72	19	1	91	0,000%
	50 ans et plus	31 655	32 232	1,793%	0,000%	163	22	1	185	0,000%
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	28 640	29 508	2,939%	0,000%	88	13	1	101	0,000%
	30 à 39 ans	30 691	29 493	-4,060%	0,000%	98	18	1	116	0,000%
	40 à 49 ans	31 858	31 202	-2,103%	0,000%	86	22	1	108	0,000%
	50 ans et plus	33 139	33 061	-0,233%	0,000%	119	39	1	158	0,000%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	37 654	0			15	0	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	46 626	51 377	9,247%	4,247%	40	8	1	48	0,194%
	40 à 49 ans	55 951	58 516	4,382%	0,000%	39	15	1	54	0,000%
	50 ans et plus	61 648	75 700	18,562%	13,562%	54	29	1	83	1,070%
Ensemble des salariés		34 647,05	38 755,28	10,600%		862	227		1 052	1,479%
		36 701				1 089				

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

1

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

Résultat final obtenu à l'indicateur en % * :

1,5

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (hors 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. 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). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)*		Ecart de taux d'augmentation	Nombre de salariés (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Ouvriers	0,00%	0,00%	0,000%	28	27	1	55	0,000%
Employés	0,00%	0,00%	0,000%	295	56	1	351	0,000%
Techniciens et agents de maîtrise	0,51%	2,17%	1,662%	391	92	1	483	0,737%
Ingénieurs et cadres	0,68%	0,00%	-0,676%	148	52	1	200	-0,124%
Ensemble des salariés	0,35%	0,88%	0,533%	862	227		1 089	0,613%

*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.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % * :

0,6

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

Nombre de points obtenus 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'éc
 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).
 Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Taux de promotion (proportion de salariés promus)		Ecart de taux de promotion	Nombre de salariés (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Ouvriers	0,00%	0,00%	0,000%	28	27	1	55	0,000%
Employés	1,36%	0,00%	-1,356%	295	56	1	351	-0,437%
Techniciens et agents de maîtrise	1,53%	1,09%	-0,448%	391	92	1	483	-0,199%
Ingénieurs et cadres	2,03%	3,85%	1,819%	148	52	1	200	0,334%
Ensemble des salariés	1,51%	1,32%	-0,187%	862	227		1 089	-0,301%

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

1

Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % * :

0,3

Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

Nombre de points obtenus 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

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**	
0	0	

*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) :

0

Il n'y a pas eu d'augmentations salariales pendant la durée du ou des congés

Résultat final obtenu à l'indicateur en % :

INCALCULABLE

Nombre de points obtenus sur 15 :

#N/A

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	
4	6	10	4

*Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté :

4

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

Nombre de points obtenus sur 10 :

10

Ne pas modifier les barèmes des indicateurs

Indicateur 1 : écart de rémunération (en %)	
plancher	note
0,00	40
0,05	39
1,05	38
2,05	37
3,05	36
4,05	35
5,05	34
6,05	33
7,05	31
8,05	29
9,05	27
10,05	25
11,05	23
12,05	21
13,05	19
14,05	17
15,05	14
16,05	11
17,05	8
18,05	5
19,05	2
20,05	0

Indicateur 2 : écart de taux d'augmentations individuelles (en %)	
plancher	note
0,00	20
2,05	10
5,05	5
10,05	0

Indicateur 3 : écart de taux de promotion (en %)	
plancher	note
0,00	15
2,05	10
5,05	5
10,05	0

Indicateur 4 : pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	
plancher	note
0	0
100	15

Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	
plancher	note
0	0
2	5
4	10

Ecarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

	Nombre de salariés parmi cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes			Nombre de salariés du sexe sous-représenté	% salariés du sexe sous-représenté
	Femmes	Hommes	Ensemble		
Comex	3	3	6	3	50,00%
Codir	4	2	6	2	33,33%
Ensemble des salariés	7	5	12	5	41,67%