

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 | | | |
| employés | moins de 30 ans | 26 911 | 26 088 | -3,2% | 0,0% | 5 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 27 265 | | | | 7 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 27 575 | 26 088 | -5,7% | -0,7% | 12 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 27 654 | | | | 18 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| techniciens | moins de 30 ans | 32 909 | | | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | | 33 640 | | | 0 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 33 000 | | | | 7 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 32 907 | 34 611 | 4,9% | 0,0% | 9 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| cadres | moins de 30 ans | 43 259 | 45 261 | 4,4% | 0,0% | 1 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 50 307 | 72 005 | 30,1% | 25,1% | 7 | 4 | 1 | 11 | 5,76% |
| | 40 à 49 ans | 51 911 | 83 142 | 37,6% | 32,6% | 7 | 3 | 1 | 10 | 6,78% |
| | 50 ans et plus | 68 793 | 93 647 | 26,5% | 21,5% | 14 | 13 | 1 | 27 | 12,12% |
| ensemble des salariés | | 39 046 | 76 822 | 49,2% | | 113 | | | 48 | 24,7% |

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 de postes.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : **1** Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
 indicateur d'écart de rémunération (%) : **24,7** Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.
 note obtenue sur 40 : **0**

L'écart de rémunération entre hommes et femmes chez les cadres est directement lié aux qualifications.

En effet, les Infirmiers en Santé au Travail sont embauchés en classe 12 avec une rémunération annuelle de 43 259€ alors que dans la même catégorie de cadres les Médecins du Travail sont embauchés avec une rémunération annuelle de 100 751€ en classe 21 de la convention collective.

Il y a bien une stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, mais à qualification et classe identique. Tout regrouper dans une catégorie socio-professionnelle de cadre revient à comparer des classes entre elles qui sont en réalité incomparables. On ne peut pas comparer un salaire d'infirmier avec un salaire de médecin.

2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

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.

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).

| | nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence * | | nombre de salariés | | taux d'augmentation | | écart de taux d'augmentation | écart absolu de taux d'augmentation | écart en nombre équivalent de salariés |
|-----------------------|--|--------|--------------------|--------|---------------------|--------|------------------------------|-------------------------------------|--|
| | femmes | hommes | femmes | hommes | femmes | hommes | | | |
| ensemble des salariés | 22 | 0 | 88 | 25 | 25,0% | 0,0% | -25,0% | 25,0% | 6,3 |

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans

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

1 Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :

25,0 Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des femmes.

écart en nombre équivalent de salariés :

6,3 Si ce nombre d'hommes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :

35

note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :

35

note obtenue sur 35 :

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

3- 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 | 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 de 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 (%) :

INCALCULABLE

note obtenue sur 15 :

#N/A #N/A

4- 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 | 5 | 5 | 10 | 5 |

* 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 :

| |
|----|
| 5 |
| 10 |

Les hommes et les femmes sont à parité parmi les salariés les mieux rémunérés.

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

Calculs automatiques, ne pas modifier.

| | 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 | 24,7 | 0 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés) | 1 | 6,3 | 35 | 35 | 35 |
| 3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 0 | INCALCULABLE | | 15 | 0 |
| 4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 5 | 10 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 45 | | 85 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 53 | | 100 |

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.