

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			
Employés	moins de 30 ans	29 586	28 629	-3,341%	0,000%	3	1	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	28 834				7	0	0	0	0,000%
	40 à 49 ans	29 868	28 629	-4,328%	0,000%	12	1	0	0	0,000%
	50 ans et plus	29 219				20	0	0	0	0,000%
Techniciens	moins de 30 ans	34 389				1	0	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	32 260				2	0	0	0	0,000%
	40 à 49 ans	34 112				5	0	0	0	0,000%
	50 ans et plus	34 243	36 169	5,324%	0,324%	11	1	0	0	0,000%
Cadres	moins de 30 ans	42 103				2	0	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	50 244	66 148	24,042%	19,042%	9	6	1	15	4,925%
	40 à 49 ans	60 626	75 067	19,238%	14,238%	8	4	1	12	2,946%
	50 ans et plus	75 973	97 861	22,367%	17,367%	18	13	1	31	9,282%
Ensemble des salariés		43 555,73	79 337,83	45,101%		98	26		58	17,153%
						124				

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

1

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

Résultat final obtenu à l'indicateur en %* :

17,2

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

Nombre de points obtenus sur 40 :

8

Comme l'année précédente, 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 45 206 € alors que dans la même catégorie de cadres les Médecins du Travail sont embauchés avec une rémunération annuelle de 105 285 € 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.

	Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence*		Nombre de salariés (en effectif physique)		Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmentation	Ecart absolu de taux d'augmentation	Ecart en nombre équivalent de salariés
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Ensemble des salariés	21	5	98	26	21,429%	19,231%	-2,198%	2,198%	0,571

* 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.

Résultat final obtenu à l'indicateur en %* :

2,2

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

Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre équivalent de salariés* :

0,6

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

Nombre de points obtenus sur le résultat final en %

25

Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre équivalent de salariés

35

Nombre de points obtenus 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

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**	
3	1	33%

*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.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % :

33

Nombre de points obtenus sur 15 :

0

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	
5	5	10	5

*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 :

5

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

Nombre de points obtenus sur 10 :

10

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier

	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	17,2	8	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,6	35	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	33	0	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	5	10	10	10
Total des indicateurs calculables			53		100
INDEX (sur 100 points)			53		100