

1- Indicateur d'écart de rémunération



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 | | | |
| ouvriers | moins de 30 ans | 1 562 | 1 562 | 0,0% | 0,0% | 5 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 1 627 | 1 605 | -1,4% | 0,0% | 30 | 20 | 1 | 50 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 1 688 | 1 779 | 5,1% | 0,1% | 74 | 32 | 1 | 106 | 0,05% |
| | 50 ans et plus | 1 722 | 1 852 | 7,0% | 2,0% | 98 | 35 | 1 | 133 | 0,92% |
| employés | moins de 30 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | ensemble | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| techniciens et agents de maîtrise | moins de 30 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| ingénieurs et cadres | moins de 30 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| ensemble des salariés | 1 692 | 1 764 | 4,0% | | | | | 296 | | 0,97% |

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

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

1,0 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

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 | 95,7% | 95,5% | -0,1% | 207 | 89 | 1 | 296 | -0,14% |
| employés | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| techniciens et agents de maîtrise | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| ingénieurs et cadres | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| ensemble des salariés | 95,7% | 95,5% | -0,1% | 296 | | | 296 | -0,14% |

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

indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :

note obtenue sur 20 :

1

0,1

20

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

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

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 | 1,9% | 5,6% | 3,7% | 207 | 89 | 1 | 296 | 3,69% |
| employés | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| techniciens et agents de maîtrise | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| ingénieurs et cadres | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| ensemble des salariés | 1,9% | 5,6% | 3,7% | 296 | | | 296 | 3,69% |

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 %) :

3,7

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 15 :

10

4- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité



| ensemble des salariés | nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption * | | pourcentage de salariés augmentés |
|-----------------------|--|-------------|-----------------------------------|
| | total | augmentés** | |
| | 2 | 2 | 100% |

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

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

note obtenue sur 15 :

1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

100

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 | 5 | 5 | 10 | 5 |

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

| | 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 | 39 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) | 1 | 0,1 | 20 | 20 | 20 |
| 3- écarts de promotions (en points de %) | 1 | 3,7 | 10 | 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 | 5 | 10 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 94 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 94 | | 100 |