



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 répartition en 4 CSP). Pour toute autre répartition, il est fixé à 2 %. Remarque : 5 % sur 3 à 4 salaires.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EOTIP		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			
	moins de 30 ans		20 492					0	0	0,00%
ouvriers	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans	21 285				1		0	0	0,00%
	50 ans et plus	23 487	24 190	2,9%	0,0%	3	5	1	8	0,00%
employés	moins de 30 ans	21 610	19 360	-11,6%	-6,6%	24	5	1	29	-1,16%
	30 à 39 ans	24 426	22 737	-7,4%	-2,4%	58	7	1	65	-0,96%
	40 à 49 ans	24 539	26 144	6,1%	1,1%	44	3	1	47	0,32%
	50 ans et plus	25 680	22 560	-13,8%	-8,8%	53	2	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans	29 415				1		0	0	0,00%
	40 à 49 ans	31 706	29 612	-7,1%	-2,1%	4	1	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	50 ans et plus	31 879	31 879	0,0%	0,0%	2	1	0	0	0,00%
	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans	32 827	59 079	44,4%	39,4%	5	2	0	0	0,00%
ensemble des salariés	40 à 49 ans	38 284	40 225	4,8%	0,0%	9	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus	56 934	70 856	19,6%	14,6%	6	10	1	16	1,42%
		26 372	38 142	30,9%		248			165	-0,38%

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.

Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

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

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

0,4

Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

39

note obtenue sur 40 :



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

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 de rémunération). 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

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers	100,0%	100,0%	0,0%	4	6	0	0	0,00%
employés	98,2%	100,0%	1,7%	179	17	1	196	1,43%
techniciens et agents de maîtrise	100,0%	100,0%	0,0%	7	2	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	90,0%	92,3%	2,3%	20	13	1	33	0,33%
ensemble des salariés	97,6%	97,4%	-0,3%	248			229	1,77%

* 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 %) :

1,8

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

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

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 de rémunération). 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

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 employés			0,0%	4	6	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise			0,0%	179	17	1	196	0,00%
ingénieurs et cadres			0,0%	7	2	0	0	0,00%
ensemble des salariés	0,0%	0,0%	0,0%	20	13	1	33	0,00%
			0,0%		248		229	0,00%

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

0

Il n'y a pas eu de promotions dans l'entreprise.

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

INCALCULABLE

#N/A

note obtenue sur 15 :



4- 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.

ensemble des salariés	nombre de salariés de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
7	7	7	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 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

** 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 con

indicateur de pourcentage de salariés ayant

bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant

leur retour de congé maternité (%) :

note obtenue sur 15 :

100
15

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés. Tous les points sont accordés.



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	
ensemble des salariés	2	8	10	2

* 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 :

2

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

note obtenue sur 10 :

5

