

# **Index Égalité Hommes/Femmes**

**Année 2024**

## Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2024

	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	2,4	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	24,5	15	35	35
3- écarts de promotions (en points de %)	0	INCALCULABLE		0	0
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	17	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>57</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>57</b>		<b>100</b>

## 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 :	2 CSP	Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
Seuil de pertinence associé :	2%	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	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris)	écart pondéré	
		femmes	hommes			femmes	hommes				
Cadre	moins de 30 ans	36 444	0			1	0	0	0	0,00%	Cadre
	30 à 39 ans	49 234	52 131	5,6%	3,6%	2	1	0	0	0,00%	Cadre
	40 à 49 ans	69 274	70 753	2,1%	0,1%	10	7	1	17	0,02%	Cadre
	50 ans et plus	60 983	101 689	40,0%	38,0%	11	8	1	19	7,85%	Cadre
Non cadre	moins de 30 ans	32 269	28 717	-12,4%	-10,4%	20	2	0	0	0,00%	Non cadre
	30 à 39 ans	35 417	36 757	3,6%	1,6%	22	2	0	0	0,00%	Non cadre
	40 à 49 ans	33 115	40 586	18,4%	16,4%	37	1	0	0	0,00%	Non cadre
	50 ans et plus	34 699	29 208	-18,8%	-16,8%	52	4	1	56	-10,23%	Non cadre
ensemble des salariés		<b>38 404</b>	<b>65 971</b>	<b>41,8%</b>		<b>180</b>			<b>92</b>	<b>-2,36%</b>	

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.

indicateur d'écart de rémunération (%) : 2,4 Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 40 : 37

## 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 d'écarts de rémunération (cellules grises).

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmen-	écart absolu de taux	écart pondéré
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	69	5	155	25	44,52%	20,00%	-24,5%	24,5%	6,1

\* 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 %) :

24,5

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

écart en nombre équivalent de salariés :

6,1

Si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

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

0

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

15

note obtenue sur 35 :

15

### 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 d'écarts de rémunération (cellules grises).

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			
Cadre	8,3%	6,3%	-2,1%	24	16	1	40	-2,08%
Non cadre	51,1%	44,4%	-6,7%	131	9	0	0	0,00%
ensemble des salariés	44,5%	20,00%	-24,5%	180			40	-2,08%

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

0

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

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

INCALCULABLE

note obtenue sur 0 :

#N/A

## 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.

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	6	1	17%

\* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

\*\* Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

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

1

Il y a eu au moins un 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 (%) :**

17

**note obtenue sur 15 :**

0

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité n'a pas été appliquée à tous les salariés. Aucun point n'est accordé.

## 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	3	7	10	3

\* 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 :**

3

5

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