



Indicateur Egalite Femmes / Hommes 2018

Index Egapro / Ministère du Travail

<https://index-egapro.travail.gouv.fr>

18/12/2019

Rappel des règles légales

Depuis le 1er janvier 2019, chaque entreprise de plus de 50 salariés doit prendre des mesures afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Afin de tendre vers cet objectif, les entreprises doivent évaluer les écarts existants à l'aide de différents indicateurs, pour pouvoir mettre en œuvre des mesures visant à supprimer ces écarts.

Les écarts de rémunérations ainsi que les mesures mises en œuvre doivent ainsi être publiées chaque année par les entreprises (*L. 1142-8 du code du travail*).

Les entreprises dont l'effectif se situe entre 250 et 1000 salariés (effectif apprécié au sein de l'UES) bénéficient d'une dérogation pour l'année 2019 et auront donc jusqu'au 1er septembre 2019 pour publier les résultats de cette étude.

Les 5 Indicateurs à suivre

Indicateur n°1 : L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.

Indicateur n°2 : L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes.

Indicateur n°3 : écarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes

Indicateur n°4 : Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

Indicateur n°5 : Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Synthèse des résultats

Récapitulatif des résultats de vos indicateurs

vos informations

informations entreprise
et période de référence

effectifs
pris en compte

indicateur
écart de rémunérations

indicateur
écart de taux d'augmentations

indicateur
écart de taux de promotions

indicateur
retour congé maternité

indicateur
hautes rémunérations

récapitulatif

Effectifs

273

Tranche de déclaration

251 à 999

Période de référence

Date de début

01/01/2018

Date de fin

31/12/2018

INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

vosre résultat total est

77/100

nombre de points maximum pouvant être obtenus était de 100

Indicateurs 1 & 2

INDICATEUR ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	écart de rémunération par csp (avant seuil de pertinence)			
	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
Statut Ouvriers coeff 170-190	nc	14.2%	12.9%	4.4%
Technicien Agent de Maîtrise 40-49 ans	nc	nc	12.7%	19.9%

voire résultat final est **10%**
écart favorable aux hommes

voire note obtenue est **27/40**

INDICATEUR ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	écart de taux d'augmentations par csp
ouvriers	0%
employés	nc
techniciens et agents de maîtrise	0%
ingénieurs et cadres	nc

voire résultat final est **0%**
les femmes et les hommes sont à égalité

voire note obtenue est **20/20**

Indicateurs 3 & 4

INDICATEUR ÉCART DE TAUX DE PROMOTIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

	<i>écart de taux de promotions par csp</i>
ouvriers	0%
employés	nc
techniciens et agents de maîtrise	0%
ingénieurs et cadres	nc

vos résultats sont
 votre résultat final est **0%**
les femmes et les hommes sont à égalité

vos notes sont
 votre note obtenue est **15/15**

INDICATEUR POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

vos résultats sont
 votre résultat final est **100%**

vos notes sont
 votre note obtenue est **15/15**

Indicateurs 5

INDICATEUR NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

vos résultats finaux sont **1**
les hommes sont sur-représentés

vos notes obtenues sont **0/10**