

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE H/F 2020



1. POPULATION ET PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Période de référence

- Du 01/01/2020 au 31/12/2020

La population

- Effectif retenu pour calculer l'index : 201
- Tranche d'effectifs de l'entreprise ou de l'UES : 50 à 250 salariés
- L'effectif pris en compte est : les salariés présents au 31/12/2020 ayant plus de 6 mois d'ancienneté (les deux mandataires sociaux et les contrats d'apprentissage sont exclus du calcul)

Répartition des effectifs par sexe et par statut

	Femmes		Hommes	
	Employés	Cadres	Employés	Cadres
Moins de 30 ans	15	3	6	2
30 à 39 ans	7	51	2	24
40 à 49 ans	1	28	1	14
50 ans et plus	2	26	0	19
Sous-total	25	108	9	59
TOTAL	133		68	

2. INDICATEUR – ÉCART DE RÉMUNÉRATION

* Pour le calcul de cet indicateur, les groupes des « 30 à 39 ans », des « 40 à 49 ans » et des « 50 ans et plus » n'ont pas été pris en compte car ils comportent moins de 3 femmes ou de 3 hommes.

** Pour le calcul de cet indicateur, le groupe des « moins de 30 ans » n'a pas été pris en compte car il comporte moins de 3 femmes ou de 3 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
Employés	-0,7 %	*	*	*
Cadres	**	5,2 %	1,2 %	2,3 %

	Employés		Cadres	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	28 502 €	28 315 €	**	**
30 à 39 ans	*	*	38 655 €	40 754 €
40 à 49 ans	*	*	49 731 €	50 359 €
50 ans et plus	*	*	70 739 €	72 434 €

Légende

- Écart en faveur des femmes
- Écart en faveur des hommes

Résultat final : 0,1 %
Écart favorable aux hommes

Note obtenue : 39/40

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

Il y a eu des augmentations durant la période de référence: oui

Taux d'augmentation

	Femmes	Hommes
Taux de salariés augmentés	82,7%	73,5%
Nombre de personnes augmentées	110	50

Le résultat en pourcentage est de 9,2%, la note obtenue avant prise en compte des mesures de correction est de 15/35.

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

**L'écart de taux d'augmentation est en faveur des femmes tandis que l'écart de rémunération est en faveur des hommes, donc l'écart de taux d'augmentations est considéré comme une mesure de correction. La note obtenue est de 35/35.

Résultat en nombre équivalent de salariés* : 6,2

Écart favorable aux femmes

Note obtenue : 35/35

**mesures de correction prises en compte

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

Il y a eu des retours de congés maternité pendant la période: oui

- Parmi les retours, combien étaient en congé maternité pendant qu'il y a eu une ou des augmentations salariales dans l'entreprise ?

6

- Parmi ces salariées, combien ont bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé ?

6

Résultat final : 100%

Note obtenue : 15/15

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

Renseigner le nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations durant la période de référence

- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes salaires 6
- Nombre d'hommes parmi les 10 plus hauts salaires 4

Résultat final : 4

Les femmes sont sur-représentées

Note obtenue : 10/10

5. RÉSULTAT FINAL

Résultat total:

99/100

