

1- Indicateur d'écart de rémunération - 2025

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 :
Seuil de pertinence associé :

3 CSP
2%

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
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=où, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
employés / ouvriers	moins de 30 ans	23 309	24 443	4,6%	2,6%	10	4	1	14	0,09%
	30 à 39 ans	23 395	24 906	6,1%	4,1%	14	3	1	17	0,16%
	40 à 49 ans	23 595	23 000	-2,6%	-0,6%	28	9	1	37	-0,05%
	50 ans et plus	23 352	23 148	-0,9%	0,0%	55	9	1	64	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	32 930	33 070	0,4%	0,0%	27	4	1	31	0,00%
	30 à 39 ans	32 661	30 096	-8,5%	-6,5%	32	9	1	41	-0,64%
	40 à 49 ans	36 677	37 858	3,1%	1,1%	37	11	1	48	0,13%
	50 ans et plus	34 103	38 613	11,7%	9,7%	66	30	1	96	2,21%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	34 924	32 764	-6,6%	-4,6%	8	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	46 274	33 651	-37,5%	-35,5%	7	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	41 941	47 922	12,5%	10,5%	12	10	1	22	0,55%
	50 ans et plus	49 381	55 982	11,8%	9,8%	28	23	1	51	1,19%
ensemble des salariés		32 522	38 545	15,6%		439			421	3,63%

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 d

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=où, 0=non) :
indicateur d'écart de rémunération (%) :

1
3,6

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles - 2025

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 (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			
employés			0,0%	107	25	1	132	0,00%
techniciens et agents de maîtrise			0,0%	162	54	1	216	0,00%
ingénieurs et cadres			0,0%	55	36	1	91	0,00%
ensemble des salariés	0,0%	0,0%	0,0%	439			439	0,00%

* 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) : 0 Il n'y a pas eu d'augmentations dans l'entreprise.
indicateur d'écart d'augmentations (points de %) : INCALCULABLE
note obtenue sur 20 : #N/A

3- indicateur d'écart de taux de promotions - 2025

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			
Ouvrier - employés	1,380%		-1,4%	107	25	1	132	-0,41%
techniciens et agents de maîtrise			0,0%	162	54	1	216	0,00%
ingénieurs et cadres			0,0%	55	36	1	91	0,00%
ensemble des salariés	0,5%	0,0%	-0,5%	439			439	-0,41%

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 %) :

0,4

Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 15 :

15

L'écart de promotions réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

4- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité - 2025

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 de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés			

* 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 pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** 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) :	0	Il n'y a pas eu de 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 (%) :	INCALCULABLE	
note obtenue sur 15 :	#N/A	#N/A

5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations - 2025

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	4	6	10	4

* 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 :

4
10

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

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

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=ooui, 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	3,6	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	0	INCALCULABLE		20	0
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			61		65
INDEX (sur 100 points)			INCALCULABLE		100

L'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.

Ne pas modifier les barèmes des indicateurs.

Indicateur 1 : écart de rémunération (%)		Indicateur 2 : écart de taux d'augmentations individuelles (points de %)		Indicateur 3 : écart de taux de promotion (points de %)		Indicateur 4 : pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)		Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations		
plancher	note	plancher	note	plancher	note	plancher	note	plancher	note	
	0,0	40	0,0	20	0,0	15	0,0	0	0	0
	0,1	39	2,1	10	2,1	10	100,0	15	2	5
	1,1	38	5,1	5	5,1	5			4	10
	2,1	37	10,1	0	10,1	0				
	3,1	36								
	4,1	35								
	5,1	34								
	6,1	33								
	7,1	31								
	8,1	29								
	9,1	27								
	10,1	25								
	11,1	23								
	12,1	21								
	13,1	19								
	14,1	17								
	15,1	14								
	16,1	11								
	17,1	8								
	18,1	5								
	19,1	2								
	20,1	0								