

## 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 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=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
employés	moins de 30 ans					0	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans					0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans					0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus					0	0	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	27 870	28 398	1,9%	0,0%	6	14	1	20	0,00%
	30 à 39 ans	31 466	28 957	-8,7%	-3,7%	13	46	1	59	-0,23%
	40 à 49 ans	28 401	30 194	5,9%	0,9%	9	29	1	38	0,04%
	50 ans et plus	32 808	32 771	-0,1%	0,0%	1	5	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	38 430	41 104	6,5%	1,5%	23	49	1	72	0,12%
	30 à 39 ans	44 600	46 701	4,5%	0,0%	44	244	1	288	0,00%
	40 à 49 ans	47 113	54 959	14,3%	9,3%	46	239	1	285	2,84%
	50 ans et plus	57 541	56 321	-2,2%	0,0%	35	133	1	168	0,00%
ensemble des salariés		44 588	48 363	7,8%		938			930	2,77%

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'effectifs. 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 (%) :

2,8

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

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 (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			
employés	0,0%	50,0%	50,0%	0	2	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	69,0%	55,0%	-14,0%	29	94	1	123	-1,84%
ingénieurs et cadres	62,2%	52,5%	-9,7%	148	665	1	813	-8,43%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>51,5%</b>	<b>44,9%</b>	<b>-6,6%</b>	<b>938</b>			<b>936</b>	<b>-10,27%</b>

\* 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 %) :**

**10,3**

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

**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 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			
employés	0,0%	0,0%	0,0%	0	2	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	6,9%	8,5%	1,6%	29	94	1	123	0,21%
ingénieurs et cadres	8,8%	10,2%	1,4%	148	665	1	813	1,22%
<b>ensemble des salariés</b>	<b>8,5%</b>	<b>10,0%</b>	<b>1,5%</b>	<b>938</b>			<b>936</b>	<b>1,43%</b>

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 %) :

1,4

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 15 :

15

**Au sein de ITS, une promotion correspond à un changement de statut, d'emploi et/ou de coefficient.**

## 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 salariées augmentées
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	14	14	100%

\* 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) :**

**indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :**

**note obtenue sur 15 :**

**1** Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

<b>100</b>
<b>15</b>

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 :**  
**note obtenue sur 10 :**

**2**  
**5**

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=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	2,8	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	10,3	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	1,4	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>92</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>92</b>		<b>100</b>

## Ne pas modifier les barèmes des indicateurs.

<b>Indicateur 1 : écart de rémunération (%)</b>		<b>Indicateur 2 : écart de taux d'augmentations individuelles (points de %)</b>		<b>Indicateur 3 : de promotion (%)</b>	
plancher	note	plancher	note	plancher	
	0,0	40	0,0	20	0,0
	0,1	39	2,1	10	2,1
	1,1	38	5,1	5	5,1
	2,1	37	10,1	0	10,1
	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			

écart de taux (points de note	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
15		0,0	0	0
10		100,0	15	5
5			4	10
0				