

ALTO

INGÉNIERIE

Index 2023

A decorative graphic at the bottom of the page. It features a light blue triangle on the left side, partially overlapping a large, solid red shape that extends across the bottom and right side of the page. The red shape has a diagonal line running from the bottom-left towards the top-right, creating a sense of depth and movement.

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

3 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			
ETAM	moins de 30 ans	1 857	1 996	7,0%	2,0%	7	9	1	16	0,46%
	30 à 39 ans		2 273			0	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	3 118				1	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	2 750				1	0	0	0	0,00%
CH	moins de 30 ans	3 050	3 020	-1,0%	0,0%	4	5	1	9	0,00%
	30 à 39 ans	3 050	3 150	3,2%	0,0%	1	3	0	0	0,00%
	40 à 49 ans					0	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus		3 050			0	1	0	0	0,00%
FH	moins de 30 ans	3 760	3 650	-3,0%	0,0%	2	5	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	3 750	3 686	-1,7%	0,0%	1	8	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	3 700				2	0	0	0	0,00%
	50 ans et plus	3 743				3	0	0	0	0,00%
FJ	moins de 30 ans	4 166	5 500	24,3%	19,3%	3	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	4 416	4 763	7,3%	2,3%	6	15	1	21	0,71%
	40 à 49 ans	5 695	5 206	-9,4%	-4,4%	7	15	1	22	-1,42%
	50 ans et plus	6 400	5 333	-20,0%	-15,0%	2	3	0	0	0,00%
ensemble des salariés		3 892	4 035	3,5%	-11373257,0%	89			68	-0,3%

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.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :
 indicateur d'écart de rémunération (%) :
 note obtenue sur 40 :

1

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

0,3

Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

39

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

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.

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).

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmen-tation	écart absolu de taux d'augmen-tation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	26	47	40	68	65,0%	69,1%	4,1%	4,1%	1,6

* 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) :

écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :

écart en nombre équivalent de salariés :

1

4,1

1,6

Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

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

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

25

35

35

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

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

note obtenue sur 35 :

3- 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 salariés de retour de congé		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	3	0	

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son

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

indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans

note obtenue sur 15 :

0

Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

INCALCULABLE

#N/A

#N/A

4- 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.

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	0,3	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,6	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			79		85
INDEX (sur 100 points)			93		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.