

CSE du 21/03/2024

Index Égalité Professionnelle 2023 - UGECAM Hauts de France

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. En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Taux de promotion (proportion de salariés promus)		Ecart de taux de promotion	Nombre de salariés (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Ouvriers	0,14%	0,00%	-0,140%	5	42	0	0	0,000%
Employés	0,01%	0,01%	0,000%	771	159	1	930	0,000%
Techniciens et agents de maîtrise	0,03%	0,00%	-0,030%	57	22	1	79	-0,002%
Ingénieurs et cadres	0,04%	0,09%	0,050%	115	72	1	187	0,008%
Ensemble des salariés	0,02%	0,03%	0,012%	948	295		1 196	0,006%

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

1

Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % * :

0,0

Les femmes et les hommes sont à parité

Nombre de points obtenus sur 15 :

15

Méthode de Calcul

- Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies
- Seuls les groupes comprenant au moins dix hommes et dix femmes sont pris en compte.
- Dans chacun des groupes, les taux de promotions des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence. **A l'UGECAM, il s'agit d'un changement de niveau qui se matérialise par un changement de coefficient de qualification**
- L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes.
- Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.
- Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.

1- Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. **Ne rien saisir dans les autres cellules.**

Ne renseigner les rémunérations moyennes que pour les groupes valides, c'est-à-dire comptant au moins 3 femmes et 3 hommes (validité du groupe=1).

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

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		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de pertinence	Nombre de salariés (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans	23 106,84	22 909,62	-0,861%	0,000%	1	2	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	24 485,73	26 091,22	6,153%	1,153%	3	7	1	10	0,010%
	40 à 49 ans	0,00	26 320,71			0	17	0	0	0,000%
	50 ans et plus	25 114,55	27 033,03	7,097%	2,097%	1	16	0	0	0,000%
Employés	moins de 30 ans	28 096,72	27 966,16	-0,467%	0,000%	102	30	1	132	0,000%
	30 à 39 ans	29 025,57	29 544,22	1,756%	0,000%	227	47	1	274	0,000%
	40 à 49 ans	28 531,15	29 226,43	2,379%	0,000%	194	35	1	229	0,000%
	50 ans et plus	30 260,63	33 520,15	9,724%	4,724%	248	47	1	295	1,161%
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	27 546,30	32 263,87	14,622%	9,622%	5	1	0	0	0,000%
	30 à 39 ans	27 971,80	30 694,92	8,872%	3,872%	11	6	1	17	0,055%
	40 à 49 ans	30 506,51	32 057,57	4,838%	0,000%	19	8	1	27	0,000%
	50 ans et plus	29 415,12	29 902,01	1,628%	0,000%	22	7	1	29	0,000%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	36 076,14	34 952,26	-3,215%	0,000%	12	3	1	15	0,000%
	30 à 39 ans	49 171,83	43 353,05	-13,422%	-8,422%	32	14	1	46	-0,323%
	40 à 49 ans	48 781,92	46 431,17	-5,063%	-0,063%	31	22	1	53	-0,003%
	50 ans et plus	58 180,06	71 814,60	18,986%	13,986%	40	33	1	73	0,851%
Ensemble des salariés		31 786,98	36 338,13	12,524%		948	295		1 200	1,751%
						1 243				

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

Résultat final obtenu à l'indicateur en % * :

Nombre de points obtenus sur 40 :

1

1,8

38

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

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

NB: Les CSP correspondent aux codes emplois dans notre SIRH

Sources : Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion

2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (hors 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. En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises). Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)*		Ecart de taux d'augmentation	Nombre de salariés (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes			
Ouvriers	28,57%	28,57%	0,000%	5	42	0	0	0,000%
Employés	26,07%	15,72%	-10,350%	771	159	1	930	-8,048%
Techniciens et agents de maîtrise	28,07%	18,18%	-9,890%	57	22	1	79	-0,653%
Ingénieurs et cadres	27,59%	23,29%	-4,300%	115	72	1	187	-0,672%
Ensemble des salariés	26,39%	19,58%	-6,807%	948	295		1 196	-9,374%

*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.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % * :

9,4

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

Nombre de points obtenus sur 20 :

20

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

Méthode de calcul

a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies

b) Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte.

c) Dans chacun des groupes, les taux d'augmentations des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence. Sont uniquement prises en compte les augmentations individuelles ne correspondant pas à des promotions (à l'Ugcam cela correspond à une évolution du coefficient développé de rémunération c'est à dire à l'attribution de points de compétences).

d) L'écart de taux d'augmentations est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux d'augmentations des femmes au taux d'augmentations des hommes.

e) Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes.

f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentations, arrondie à la première décimale.

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 salariés de retour de congé maternité/adoption*		Pourcentage de salariés augmentés
Total	Augmentés**	
36	36	100%

*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) :

1

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

Résultat final obtenu à l'indicateur en % :

100

Nombre de points obtenus sur 15 :

15

Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés.

Méthode de Calcul

Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé.

Les augmentations liées au retour maternité sont constatés pour les salariées lors de la politique de rémunération annuelle puis, depuis 2022, une seconde étude est faite en fin d'année civile pour les salariées revenant de maternité après la stabilisation de la politique de rémunération.

Source : Notice Gouv.fr

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	
4	6	10	4

*Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté :

4

Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

Nombre de points obtenus sur 10 :

10

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	1,8	38	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	9,4	20	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	0,0	15	15	15
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	100	15	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			98		100
INDEX (sur 100 points)			98		100