

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 | | | |
| ouvriers | moins de 30 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| employés | moins de 30 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | | | -18,5% | -13,5% | 1 | 1 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | | 0 | | | 2 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | | | -5,9% | -0,9% | 2 | 2 | 0 | 0 | 0,00% |
| techniciens et agents de maîtrise | moins de 30 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 40 à 49 ans | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| | 50 ans et plus | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00% |
| ingénieurs et cadres | moins de 30 ans | 37 958 | 36 936 | -2,8% | 0,0% | 9 | 8 | 1 | 17 | 0,00% |
| | 30 à 39 ans | 45 846 | 48 748 | 6,0% | 1,0% | 15 | 19 | 1 | 34 | 0,16% |
| | 40 à 49 ans | 53 415 | 58 295 | 8,4% | 3,4% | 36 | 24 | 1 | 60 | 0,97% |
| | 50 ans et plus | 58 291 | 65 328 | 10,8% | 5,8% | 59 | 38 | 1 | 97 | 2,69% |
| ensemble des salariés | | 51 544 | 55 470 | 7,1% | | 216 | | | 208 | 3,82% |

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 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 (%) :

3,8

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.