

# INDEX EGALITÉ FEMMES-HOMMES

## ISAPAYE 2020

## SOMMAIRE

|   |          |
|---|----------|
| <b>1. QU'EST-CE QUE L'INDEX DE L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ?</b> .....                     | <b>3</b> |
| 1.1 Que dit la loi ? .....  | 3        |
| 1.2 Qui est concerné ? .....  | 3        |
| 1.3 Comment est calculé l'Index de l'égalité professionnelle ? .....  | 3        |
| 1.4 Où transmettre les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle ? .....  | 3        |
| 1.4.1 Déclarer les indicateurs aux services de l'inspection du travail .....  | 3        |
| 1.4.2 Communiquer les résultats au Comité Social et Économique (CSE) .....  | 4        |
| 1.4.3 Informer les salariés des résultats .....   | 4        |
| <b>2. QUELS SONT LES ÉLÉMENTS A PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS ?</b> .....                            | <b>4</b> |
| 2.1 Quelle est la période de référence utilisée pour le calcul ? .....  | 4        |
| 2.2 Quels éléments de rémunération sont à prendre en compte dans le calcul ? .....                                      | 4        |
| 2.3 Quels salariés sont à prendre en compte dans le calcul ? .....  | 4        |
| <b>3. COMMENT SONT CALCULÉS LES DIFFÉRENTS INDICATEURS ?</b> .....  | <b>5</b> |
| 3.1 Indicateur 1 : Indicateur d'écart de rémunération .....   | 5        |
| 3.1.1 Comment éditer l'état sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ? .....                       | 5        |
| 3.1.2 Comment sont calculés les différents éléments ? .....   | 5        |
| 3.2 Indicateur 2 : Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles .....                                       | 7        |
| 3.2.1 Comment éditer l'état sur les écarts de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ? ..... | 7        |
| 3.2.2 Comment sont calculés les différents éléments ? .....   | 8        |
| 3.3 Indicateur 3 : Pourcentage salariés augmentés post congé maternité .....  | 10       |
| 3.3.1 Comment éditer l'état sur l'écart sur le pourcentage de salariés augmentés après le congé maternité ? .....       | 10       |
| 3.3.2 Comment sont calculés les différents éléments ? .....   | 11       |
| 3.4 Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations .....              | 12       |
| 3.4.1 Comment éditer l'état sur le nombre de salariés sous représentés parmi les plus 10 hautes rémunérations ? .....   | 12       |
| 3.4.2 Comment sont calculés les différents éléments ? .....   | 13       |

# 1. QU'EST-CE QUE L'INDEX DE L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ?

## 1.1 Que dit la loi ?

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

L'article **L. 1142-8** indique l'obligation de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Le décret n° **2019-15 du 8 janvier 2019** vise à supprimer ces écarts de rémunération et précise les nouvelles obligations.

L'objectif est de mettre fin à tout écart de salaires injustifié. Cette volonté se traduit par de nouvelles obligations assorties de pénalités financières en cas de manquement.

La législation impose notamment aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer un niveau de résultat aux regards d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de le publier annuellement.

## 1.2 Qui est concerné ?

Dès 2020, toutes les entreprises **d'au moins 50 salariés** doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, chaque année au 1er mars.

Le seuil d'effectif à prendre en compte est celui de l'entreprise et à la date de l'obligation de publication de l'Index.

Le calcul des effectifs de l'entreprise est celui prévu aux articles L.1111-2 et L.1111-3 du code du travail.

## 1.3 Comment est calculé l'Index de l'égalité professionnelle ?

Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, le niveau de résultat est calculé à partir de 4 indicateurs :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge (sur 40 points),
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (sur 35 points),
- le pourcentage de salariées augmentées dans l'année de retour de congé maternité dès lors que des augmentations ont eu lieu durant leur absence (sur 15 points),
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points).

La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note globale sur 100 qui permet de déterminer le niveau de résultat de l'entreprise (appelé aussi "l'Index") qui devra être publié chaque année.

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des **mesures correctives pour atteindre au moins 75 points** dans un délai de 3 ans.

## 1.4 Où transmettre les résultats de l'Index de l'égalité professionnelle ?

Chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur [Comité social et économique](#) (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

En cas de non publication de l'Index, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle**.

### 1.4.1 Déclarer les indicateurs aux services de l'inspection du travail

Les entreprises doivent transmettre leurs indicateurs et leur note globale aux services de l'inspection du travail (Direccte et Dieccte) par le biais d'un formulaire en ligne, accessible sur le site du [ministère du travail](#).

Ce formulaire reprend les informations listées dans l'arrêté du 31 janvier 2019 définissant les modèles de présentation et les modalités de transmission à l'administration des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

### 1.4.2 Communiquer les résultats au Comité Social et Économique (CSE)

Les indicateurs ainsi que la note globale doivent être mis à la disposition du **Comité Social et Économique (CSE)** de l'entreprise.

### 1.4.3 Informer les salariés des résultats

La note globale de l'Index doit être publiée sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un.

S'il n'y a aucun site Internet, la note globale sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage...).

L'employeur devra, dans tous les cas, communiquer aux services de l'inspection du travail et au CSE, en même temps que ses résultats, le lien du site internet sur lequel est publié son Index.

## 2. QUELS SONT LES ÉLÉMENTS A PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES INDICATEURS ?

### 2.1 Quelle est la période de référence utilisée pour le calcul ?

L'employeur peut choisir la période de douze mois consécutifs servant de période de référence pour le calcul des indicateurs. La période de référence correspond à l'année précédente. Cette période ne correspond pas nécessairement à l'année civile. Il peut s'agir d'une autre période.

Exemple : Les résultats publiés le 1<sup>er</sup> mars 2020 pourront porter sur la période du 01/06/2018 au 31/05/2019. Ceux publiés au 1 mars 2021 porteront alors sur la période du 01/06/2019 au 31/05/2020.

Pour l'indicateur relatif aux écarts d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes, l'employeur peut décider de calculer l'indicateur sur une période de référence pluriannuelle, à partir des données des deux ou trois années précédentes. Son caractère pluriannuel peut être révisé tous les trois ans.

### 2.2 Quels éléments de rémunération sont à prendre en compte dans le calcul ?

La rémunération de chaque salarié est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence annuelle considérée. Les éléments suivants ne sont pas pris en compte :

- les indemnités de licenciement
- les indemnités de départ à la retraite
- les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne du salarié
- les primes d'ancienneté
- les heures supplémentaires/complémentaires
- les versements effectués au titre de l'intéressement et de la participation

*Il est difficile de prendre en compte quelque augmentation de salaire via des commissions. Celles-ci étant très variables et non représentatives du travail d'un salarié, elles ne sont pas prises en compte dans les éléments de rémunération pour les indicateurs 2 et 3.*

### 2.3 Quels salariés sont à prendre en compte dans le calcul ?

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est celui sur la période de référence annuelle choisie par l'employeur.

Les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence ne sont pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise pour le calcul des indicateurs.

Les caractéristiques individuelles des salariés suivantes sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie par l'employeur ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise :

- L'âge
- Le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche
- Le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise
- La catégorie socioprofessionnelle : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

### 3. COMMENT SONT CALCULÉS LES DIFFÉRENTS INDICATEURS ?

#### 3.1 Indicateur 1 : Indicateur d'écart de rémunération

##### 3.1.1 Comment éditer l'état sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

ÉTAPE 1 : aller en **Éditions/Dossier/Récap./Récap.**

ÉTAPE 2 : aller dans la rubrique "Egalité Homme Femme"

ÉTAPE 3 : sélectionner l'édition **EGALITE\_C1.ISA** - 1- Indicateur d'écart de rémunérations

ÉTAPE 4 : sélectionner la période de référence

ÉTAPE 5 : cliquer sur "Aperçu" ou "Imprimer"



*Cette édition doit être éditée au format paysage.*

##### 3.1.2 Comment sont calculés les différents éléments ?

Les salariés sont triés par catégorie socioprofessionnelle, âge et sexe.

| <b>1-INDICATEUR D'ÉCART DE RÉMUNÉRATION</b>             |                      |        |          |              |
|---|----------------------|--------|----------|--------------|
| 01/01/2019 au 31/12/2019                                |                      |        |          |              |
| EXPLOITATION AGRICOLE<br>23 PRINCIPALE<br>6000 BEAUVAIS |                      |        |          |              |
| 1   | 2                    |        |          |              |
| 1   | 2                    | 3      |          |              |
| Nom et Prénom   | C.S.P.               | Age    | Sexe     | Rémunération |
| BOUQUET Paul  | Ingénieurs et Cadres | 53 ans | Masculin | 37 595,29    |
| PARADIS Céline  | Employés             | 38 ans | Féminin  | 19 784,67    |
| DURET Emeline   | Employés             | 41 ans | Féminin  | 18 255,00    |
| GERMAIN Hélène  | Employés             | 43 ans | Féminin  | 18 822,25    |
| MALO Mathilde   | Employés             | 43 ans | Féminin  | 19 784,67    |
| ELJE Céline   | Employés             | 47 ans | Féminin  | 29 183,98    |
| MARCEL Laura  | Employés             | 50 ans | Féminin  | 18 255,00    |
| MOLLA Laure   | Employés             | 50 ans | Féminin  | 18 457,27    |
| DOLA Alexandra  | Employés             | 51 ans | Féminin  | 19 784,67    |
| FERT Lola   | Employés             | 52 ans | Féminin  | 20 321,69    |
| ROSE Marguerite   | Employés             | 52 ans | Féminin  | 18 875,57    |
| FIMA Gyslaine   | Employés             | 55 ans | Féminin  | 18 385,00    |
| POT Valérie   | Employés             | 55 ans | Féminin  | 18 255,00    |
| PARQUET Marie   | Employés             | 56 ans | Féminin  | 18 255,00    |
| TERARA Paola  | Employés             | 60 ans | Féminin  | 19 784,67    |
| OSLONNE Amanda  | Employés             | 63 ans | Féminin  | 18 255,00    |
| BOULANGER Jérémy  | Employés             | 41 ans | Masculin | 20 851,88    |
| ROATI Sébastien   | Employés             | 43 ans | Masculin | 21 422,28    |

|   | Libellé              | Détails   |
|---|----------------------|---|
| 1 | <b>Nom et Prénom</b> | Nom et prénom du salarié : seuls les salariés présents plus de 6 mois sur la période de référence sont notés.<br>Les salariés suivants sont exclus du calcul : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés. |
| 2 | <b>C.S.P</b>         | Catégorie socioprofessionnelle du salarié : la catégorie est déterminée selon le statut catégoriel de l'emploi affecté dans la fiche salarié.   |
| 3 | <b>Rémunération</b>  | La rémunération moyenne équivalent temps plein est calculée pour chaque salarié.<br>Les éléments suivants entrent en compte dans le calcul du salaire :<br><b>VAL(SAL_BASE.ISA) +</b><br><b>VAL(TACHE.ISA) +</b>  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | VAL(IND_CP_REG.ISA) +<br>RESULTAT(COM001.ISA) +<br>RESULTAT(COM002.ISA) +<br>RESULTAT(COM003.ISA) +<br>RESULTAT(COM004.ISA) +<br>RESULTAT(COM011.ISA) +<br>VAL(PRIME004.ISA) +<br>VAL(PRIME014.ISA) +<br>VAL(PRIME016.ISA) +<br>VAL(PRIME018.ISA) +<br>VAL(PRIME029.ISA) |
| Pour les salariés qui ne sont pas en temps plein, la rémunération est reconstituée pour obtenir l'équivalent temps plein. |  |  |

1

2

3

4

5

6

7

| Catégorie Socio Professionnelle (CSP) | Tranche d'âge | Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP |           | Ecart de rémunération moyenne (1) | Ecart après application du seuil de pertinence (2) | Nombre de salariés |        | Validité du groupe (3) | Effectifs valides (groupes pris en compte) | Ecart pondéré (4) |
|---------------------------------------|---------------|--|-----------|-----------------------------------|--|--------------------|--------|------------------------|--|-------------------|
|                                       |               | Femmes                                       | Hommes    |                                   |  | Femmes             | Hommes |                        |  |                   |
| Employés                              | - de 30 ans   | 15 992,00                                    | 19 186,00 | 16,6 %                            | 11,6 %   | 10                 | 8      | Oui                    | 18,00                                      | 5,24 %            |
|                                       | 30 à 39 ans   | 21 490,00                                    | 21 100,00 | -1,8 %                            | 0,0 %  | 4                  | 1      | Non                    |  |                   |
|                                       | 40 à 49 ans   | 21 794,00                                    | 20 272,00 | -7,5 %                            | -2,5 %   | 5                  | 7      | Oui                    | 12,00                                      | -0,75 %           |
|                                       | 50 ans et +   | 24 705,00                                    | 23 980,00 | -3,0 %                            | 0,0 %  | 6                  | 5      | Oui                    | 11,00                                      | 0,00 %            |
| Ouvriers                              | - de 30 ans   |  |           |                                   |  |                    |        | Non                    |  |                   |
|                                       | 30 à 39 ans   |  |           |                                   |  |                    |        | Non                    |  |                   |
|                                       | 40 à 49 ans   |  | 26 231,00 |                                   |  |                    | 1      | Non                    |  |                   |
|                                       | 50 ans et +   |  |           |                                   |  |                    |        | Non                    |  |                   |
| <b>Ensemble des salariés</b>          |               |  |           |                                   |  | <b>47,00</b>       |        |                        | <b>41,00</b>                               | <b>4,49 %</b>     |

Indicateur calculable :

Indicateur d'écart de rémunération :

8

Oui

4,5 %

35

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

1) Pour chaque groupe : (Rémunération moyenne des hommes - Rémunération moyenne des femmes) / Rémunération moyenne des hommes.

2) On applique un seuil de pertinence de 5 % (+5% si l'écart est négatif et -5% si l'écart est positif, dans la limite de 0).

3) Il faut au moins 3 salariés de chaque sexe dans chaque groupe, pour que celui-ci soit valide.

4) Ecart après application du seuil de pertinence \* Effectif valide du groupe / Effectif valide global.

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 disponible sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

|   | Libellé   | Détails  |
|---|---|--|
| 1 | <b>Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP</b>   | La rémunération moyenne équivalent temps plein est calculée par tranche d'âge, pour les hommes et les femmes.  |
| 2 | <b>Ecart de rémunération moyenne</b>                  | L'écart de rémunération moyenne correspond à :<br>$\frac{\text{Rémunération moyenne des hommes} - \text{Rémunération moyenne des femmes}}{\text{Rémunération moyenne des hommes}}$                                     |
| 3 | <b>Ecart après application du seuil de pertinence</b> | Si l'écart de rémunération est positif, un seuil de pertinence de - 5% est appliqué, dans la limite de 0.<br>Si l'écart de rémunération est négatif, un seuil de pertinence de + 5% est appliqué, dans la limite de 0. |
| 4 | <b>Nombre de salariés</b>                             | Total des salariés retenus pour chaque tranche d'âge.  |

| 5  | <b>Validité du groupe</b>                 | Pour qu'un regroupement soit valide, il doit contenir au moins 3 hommes et 3 femmes.  |                     |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
|--|---|---|---------------------|--------------|---------------------|--------------|----------------|---|---|----|--|---|--|----|--|---|--|----|--|---|--|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|----|-----------------------|
| 6  | <b>Effectifs valides pris en compte</b>   | Si le groupe est valide, l'effectif total du groupe est indiqué.  |                     |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| 7  | <b>Ecart pondéré</b>                      | L'écart pondéré correspond à :<br>$\frac{\text{Ecart après application du seuil} * \text{Effectif validé pour le groupe}}{\text{Total de l'ensemble des effectifs validé pour le groupe}}$  |                     |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| 8  | <b>Indicateur calculable</b>              | L'indicateur est calculable si l'effectif valide total est supérieur à 0 et si les effectifs valides représentent plus de 40% des effectifs totaux.   |                     |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
|  | <b>Indicateur d'écart de rémunération</b> | L'indicateur d'écart de rémunération correspond à l'écart pondéré.<br>S'il est inférieur à 0%, un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.<br>S'il est supérieur à 0%, un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.  |                     |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
|  | <b>Note obtenue sur 40</b>                | La note obtenue dépend de l'écart total pondéré.<br><table border="1"> <thead> <tr> <th>Ecart total pondéré</th> <th>Note obtenue</th> <th>Ecart total pondéré</th> <th>Note obtenue</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Supérieur à 20</td> <td>0</td> <td>Supérieur à 9 et inférieur ou égal à 10</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 19 et inférieur ou égal à 20</td> <td>2</td> <td>Supérieur à 8 et inférieur ou égal à 9</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 18 et inférieur ou égal à 19</td> <td>5</td> <td>Supérieur à 7 et inférieur ou égal à 8</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 17 et inférieur ou égal à 18</td> <td>8</td> <td>Supérieur à 6 et inférieur ou égal à 7</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 16 et inférieur ou égal à 17</td> <td>11</td> <td>Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 6</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 15 et inférieur ou égal à 16</td> <td>14</td> <td>Supérieur à 4 et inférieur ou égal à 5</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 14 et inférieur ou égal à 15</td> <td>17</td> <td>Supérieur à 3 et inférieur ou égal à 4</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 13 et inférieur ou égal à 14</td> <td>19</td> <td>Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 3</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 12 et inférieur ou égal à 13</td> <td>21</td> <td>Supérieur à 1 et inférieur ou égal à 2</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 11 et inférieur ou égal à 12</td> <td>23</td> <td>Supérieur à 0 et inférieur ou égal à 1</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 10 et inférieur ou égal à 11</td> <td>25</td> <td>Inférieur ou égal à 0</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table> | Ecart total pondéré | Note obtenue | Ecart total pondéré | Note obtenue | Supérieur à 20 | 0 | Supérieur à 9 et inférieur ou égal à 10 | 27 | Supérieur à 19 et inférieur ou égal à 20 | 2 | Supérieur à 8 et inférieur ou égal à 9 | 29 | Supérieur à 18 et inférieur ou égal à 19 | 5 | Supérieur à 7 et inférieur ou égal à 8 | 31 | Supérieur à 17 et inférieur ou égal à 18 | 8 | Supérieur à 6 et inférieur ou égal à 7 | 33 | Supérieur à 16 et inférieur ou égal à 17 | 11 | Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 6 | 34 | Supérieur à 15 et inférieur ou égal à 16 | 14 | Supérieur à 4 et inférieur ou égal à 5 | 35 | Supérieur à 14 et inférieur ou égal à 15 | 17 | Supérieur à 3 et inférieur ou égal à 4 | 36 | Supérieur à 13 et inférieur ou égal à 14 | 19 | Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 3 | 37 | Supérieur à 12 et inférieur ou égal à 13 | 21 | Supérieur à 1 et inférieur ou égal à 2 | 38 | Supérieur à 11 et inférieur ou égal à 12 | 23 | Supérieur à 0 et inférieur ou égal à 1 | 39 | Supérieur à 10 et inférieur ou égal à 11 | 25 | Inférieur ou égal à 0 |
| Ecart total pondéré                      | Note obtenue                              | Ecart total pondéré   | Note obtenue        |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 20                           | 0   | Supérieur à 9 et inférieur ou égal à 10   | 27                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 19 et inférieur ou égal à 20 | 2   | Supérieur à 8 et inférieur ou égal à 9  | 29                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 18 et inférieur ou égal à 19 | 5   | Supérieur à 7 et inférieur ou égal à 8  | 31                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 17 et inférieur ou égal à 18 | 8   | Supérieur à 6 et inférieur ou égal à 7  | 33                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 16 et inférieur ou égal à 17 | 11  | Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 6  | 34                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 15 et inférieur ou égal à 16 | 14  | Supérieur à 4 et inférieur ou égal à 5  | 35                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 14 et inférieur ou égal à 15 | 17  | Supérieur à 3 et inférieur ou égal à 4  | 36                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 13 et inférieur ou égal à 14 | 19  | Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 3  | 37                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 12 et inférieur ou égal à 13 | 21  | Supérieur à 1 et inférieur ou égal à 2  | 38                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 11 et inférieur ou égal à 12 | 23  | Supérieur à 0 et inférieur ou égal à 1  | 39                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |
| Supérieur à 10 et inférieur ou égal à 11 | 25  | Inférieur ou égal à 0   | 40                  |              |                     |              |                |   |   |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |   |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |  |    |                       |

## 3.2 Indicateur 2 : Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

### 3.2.1 Comment éditer l'état sur les écarts de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ?

ÉTAPE 1 : aller en **Éditions/Dossier/Récap./Récap.**

ÉTAPE 2 : aller dans la rubrique "Egalité Homme Femme"

ÉTAPE 3 : sélectionner l'édition **EGALITE\_C2.ISA** - 2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

ÉTAPE 4 : sélectionner la période de référence

ÉTAPE 5 : cliquer sur "Aperçu" ou "Imprimer"



Cette édition doit être éditée au format paysage.

### 3.2.2 Comment sont calculés les différents éléments ?

| 2-INDICATEUR D'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES   |                      |          |                  |                  |                |  |
|--|----------------------|----------|------------------|------------------|----------------|--|
| 01/01/2019 au 31/12/2019                                     |                      |          |                  |                  |                |  |
| EXPLOITATION AGRICOLE<br>23 RUE MUNICIPALE<br>60100 BEAUVAIS |                      |          |                  |                  |                |  |
| 1  | 2                    | 3        | 4                | 5                |                |  |
| Nom et Prénom  | C.S.P.*              | Sexe     | Rémunération min | Rémunération max | % augmentation |  |
| BOUQUET Paul   | Ingénieurs et Cadres | Masculin | 3 132,94         | 3 132,94         | 0,0 %          |  |
| GERMAIN Hélène   | Employés             | Féminin  | 1 521,25         | 1 521,25         | 0,0 %          |  |
| MARCEL Laura   | Employés             | Féminin  | 1 521,25         | 1 521,25         | 0,0 %          |  |
| FERT Lola  | Employés             | Féminin  | 1 680,97         | 1 830,97         | 8,9 %          |  |
| ROSE Marguerite  | Employés             | Féminin  | 1 521,25         | 1 521,25         | 0,0 %          |  |
| OSLONNE Amanda   | Employés             | Féminin  | 1 521,25         | 1 521,25         | 0,0 %          |  |
| DURET Emeline  | Employés             | Féminin  | 1 521,25         | 1 521,25         | 0,0 %          |  |
| FIMA Gyslaine  | Employés             | Féminin  | 1 521,25         | 1 651,25         | 8,5 %          |  |
| PARADIS Céline   | Employés             | Féminin  | 1 632,05         | 1 672,07         | 2,5 %          |  |
| ELIE Céline  | Employés             | Féminin  | 2 432,00         | 2 432,00         | 0,0 %          |  |
| MOLLA Laure  | Employés             | Féminin  | 1 521,25         | 1 521,25         | 0,0 %          |  |
| BOULANGER Jérémie  | Employés             | Masculin | 1 726,82         | 1 856,82         | 7,5 %          |  |
| ROATI Sébastien  | Employés             | Masculin | 1 774,36         | 1 904,36         | 7,3 %          |  |

|   | Libellé                  | Détails   |
|---|--------------------------|---|
| 1 | <b>Nom et Prénom</b>     | Nom et prénom du salarié : seuls les salariés présents plus de 6 mois sur la période de référence sont notés.<br>Les salariés suivants sont exclus du calcul : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés.   |
| 2 | <b>C.S.P</b>             | Catégorie socioprofessionnelle du salarié : la catégorie est déterminée selon le statut catégoriel de l'emploi affecté dans la fiche salarié.   |
| 3 | <b>Rémunération min.</b> | Les éléments suivants entrent en compte dans le calcul de la rémunération minimale :<br>$VAL(SAL\_BASE.ISA) +$<br>$VAL(TACHE.ISA) +$<br>$VAL(IND\_CP\_REG.ISA) +$<br>$VAL(PRIME004.ISA) +$<br>$VAL(PRIME014.ISA) +$<br>$VAL(PRIME016.ISA) +$<br>$VAL(PRIME018.ISA) +$<br>$VAL(PRIME029.ISA)$<br>Pour les salariés qui ne sont pas en temps plein, la rémunération est reconstituée pour obtenir l'équivalent temps plein. |
| 3 | <b>Rémunération max.</b> | Les éléments suivants entrent en compte dans le calcul de la rémunération maximale :<br>$VAL(SAL\_BASE.ISA) +$<br>$VAL(TACHE.ISA) +$  |

|   |                       |   |
|---|-----------------------|---|
|   |                       | VAL( <b>IND_CP_REG.ISA</b> ) +<br>VAL( <b>PRIME004.ISA</b> ) +<br>VAL( <b>PRIME014.ISA</b> ) +<br>VAL( <b>PRIME016.ISA</b> ) +<br>VAL( <b>PRIME018.ISA</b> ) +<br>VAL( <b>PRIME029.ISA</b> )<br><br>Pour les salariés qui ne sont pas en temps plein, la rémunération est reconstituée pour obtenir l'équivalent temps plein. |
| 5 | <b>% augmentation</b> | Le % d'augmentation est égale à :<br>$\frac{\text{Rémunération maximale} - \text{Rémunération minimale}}{\text{Rémunération minimale}} * 100$ Le % est arrondi à la 1 <sup>ère</sup> décimale.  |

1

2

3

4

5

6

| Catégorie Socio Professionnelle (CSP) | Tx d'augmentation (proportion de salariés augmentés) |        | Ecart de taux d'augmentation (1) | Nombre de salariés augmentés |        | Validité du groupe (2) | Effectifs valides (groupes pris en compte) | Ecart en nombre de salariés (3) |
|---------------------------------------|--|--------|----------------------------------|------------------------------|--------|------------------------|--|---------------------------------|
|                                       | Femmes   | Hommes |                                  | Femmes                       | Hommes |                        |  |                                 |
| Employés                              | 3,9 %  | 5,6 %  | 1,7 %                            | 21                           | 21     | Oui                    | 42   | 0,36                            |
| Ouvriers                              |  | 7,0 %  | 7,0 %                            |                              | 1      | Non                    |  |                                 |
| <b>Ensemble des salariés</b>          |  |        |                                  | <b>43</b>                    |        |                        | <b>42</b>                                  | <b>0,36</b>                     |

Indicateur calculable : **7** **Oui** Il y a eu des augmentations dans l'entreprise.  
 Indicateur d'écart d'augmentation : **1,7 %**  
 (4) Note obtenue sur 35 : **35,00**

(1) Taux d'augmentation des hommes - Taux d'augmentation des femmes.  
 (2) Il faut au moins 5 salariés de chaque sexe dans chaque groupe, pour que celui-ci soit valide.  
 (3) On applique l'écart de taux d'augmentation au nombre d'hommes ou de femmes pris en compte, en choisissant le plus petit de ces deux nombres.  
 (4) On applique le barème à l'écart en points de pourcentage (1) et à l'écart en nombre de salariés (3), puis on choisit celui qui correspond au nombre de points le plus élevé. Plus l'écart est élevé, plus la note est basse.

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 disponible sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

|   | Libellé   | Détails   |
|---|---|---|
| 1 | <b>Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)</b> | Pourcentage de salariés augmentés sur la période, triés par sexe.   |
| 2 | <b>Ecart de taux d'augmentation</b>                           | L'écart de taux d'augmentation correspond au taux d'augmentation Hommes moins le taux d'augmentation Femmes.  |
| 3 | <b>Nombre de salariés augmentés</b>                           | Total des salariés augmentés retenus dans le groupe, triés par sexe.  |
| 4 | <b>Validité du groupe</b>                                     | Pour qu'un regroupement soit valide, il doit contenir au moins 5 hommes et 5 femmes.  |
| 5 | <b>Effectifs valides (Groupes pris en compte)</b>             | Si le groupe est valide, l'effectif total du groupe est indiqué.  |
| 6 | <b>Ecart en nombre de salariés</b>                            | Si le nombre de femmes augmentées est inférieur au nombre d'hommes augmentés, on multiplie l'écart de taux d'augmentation par le nombre de femmes augmentées.<br>Si le nombre d'hommes augmentés est inférieur au nombre de femmes augmentées, on multiplie l'écart de taux d'augmentation par le nombre de hommes. |

| <b>7</b>                               | <b>Indicateur calculable</b>              | L'indicateur est calculable si l'effectif valide total est supérieur à 0 et si les effectifs valides représentent plus de 40% des effectifs totaux.   |                                    |              |                |   |                                      |    |  |    |                       |
|--|---|---|------------------------------------|--------------|----------------|---|--------------------------------------|----|--|----|-----------------------|
|  | <b>Indicateur d'écart de rémunération</b> | Si le total de la colonne "Ecart en nombre de salariés" est supérieur au total de la colonne "Ecart de taux d'augmentation", alors l'indicateur d'écart de rémunération correspondra au total de la colonne "Ecart en nombre de salariés".<br><br>Sinon l'indicateur d'écart de rémunération correspondra au total de la colonne "Ecart de taux d'augmentation".  |                                    |              |                |   |                                      |    |  |    |                       |
|  | <b>Note obtenue sur 35</b>                | La note obtenue dépend de l'indicateur d'écart de rémunération. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #f06292;">Indicateur d'écart de rémunération</th> <th style="background-color: #f06292;">Note obtenue</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Supérieur à 10</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 5 et inférieur égal à 10</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Inférieur ou égal à 2</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table> | Indicateur d'écart de rémunération | Note obtenue | Supérieur à 10 | 0 | Supérieur à 5 et inférieur égal à 10 | 15 | Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 | 25 | Inférieur ou égal à 2 |
| Indicateur d'écart de rémunération     | Note obtenue                              |   |                                    |              |                |   |                                      |    |  |    |                       |
| Supérieur à 10                         | 0   |   |                                    |              |                |   |                                      |    |  |    |                       |
| Supérieur à 5 et inférieur égal à 10   | 15  |   |                                    |              |                |   |                                      |    |  |    |                       |
| Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 | 25  |   |                                    |              |                |   |                                      |    |  |    |                       |
| Inférieur ou égal à 2                  | 35  |   |                                    |              |                |   |                                      |    |  |    |                       |

### 3.3 Indicateur 3 : Pourcentage salariés augmentés post congé maternité

#### 3.3.1 Comment éditer l'état sur l'écart sur le pourcentage de salariés augmentés après le congé maternité ?

ÉTAPE 1 : aller en **Éditions/Dossier/Récap./Récap.**

ÉTAPE 2 : aller dans la rubrique "Egalité Homme Femme"

ÉTAPE 3 : sélectionner l'édition **EGALITE\_C3.ISA** - 3- Pourcentage salariés augmentés post congés maternité

ÉTAPE 4 : sélectionner la période de référence

ÉTAPE 5 : cliquer sur "Aperçu" ou "Imprimer"

## 3.3.2 Comment sont calculés les différents éléments ?

**3-POURCENTAGE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ**

01/01/2019 au 31/12/2019

COIFFURE  
AVENUE  
60000  
BEAUVAIS

| Nom et Prénom des salariées en absence maternité sur la période | Autres salariés augmentés dans l'entreprise ? (H + F) * | Augmentée à son retour ? |
|---|---|--------------------------|
| Zulzorander Maud  | Oui   | Oui                      |
| Duflin Janice   | Oui   | Oui                      |
| Premium Giselle   | Oui   | Non                      |

|                              | Nbre de salariées de retour de congé maternité |            | % de salariés augmentés |
|------------------------------|--|------------|-------------------------|
|                              | Total  | Augmentées |                         |
| <b>Ensemble des salariés</b> | 3  | 2          | 67 %                    |

NB1 : 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.  
NB2 : 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 :  
Indicateur de % de salariées augmentées post retour de congé maternité : **67 %**  
(1) Note obtenue sur 15 : **0**

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

\* Il faut renseigner la donnée salarié EGALITE\_C3.ISA (dans "Salarié/Valeurs"), sur chaque salariée en congé maternité, sur au moins l'un des BS couvrant la période de congé.

(1) Si 100% des salariées revenues de congé maternité sont augmentées, la note est égale à 15 points.  
Si le résultat est inférieur à 100%, la note est égale à 0.

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 disponible sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

|   | Libellé   | Détails   |
|---|---|---|
| 1 | <b>Nom et Prénom des salariés en absence maternité sur la période</b> | <p>Nom et prénom des salariés ayant eu une absence maternité sur la période : seuls les salariés présents plus de 6 mois sur la période de référence sont notés.</p> <p>Les salariés suivants sont exclus du calcul : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les salariés expatriés.</p>  |
| 2 | <b>Autres salariés augmentés dans l'entreprise ? (H + F)</b>          | <p>Le logiciel ne peut pas déterminer si d'autres salariés ont été augmentés dans l'entreprise pendant l'absence maternité du salarié.</p> <p><u>Si d'autres salariés sont augmentés pendant l'absence maternité :</u></p> <p>ÉTAPE 1 : aller en <b>Accueil/Informations/Salarié</b></p> <p>ÉTAPE 2 : aller sur le salarié qui était en congés maternité</p> <p>ÉTAPE 3 : aller sur l'onglet <b>Valeurs</b></p> <p>ÉTAPE 4 : aller dans le thème <b>88 – EFFECTIFS</b></p> <p>ÉTAPE 5 : sur la donnée <b>EGALITE_C3.ISA – AUGMENTATION AUTRES SALARIES PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ</b></p> <p>ÉTAPE 6 : indiquer "OUI" dans la colonne "Saisie"</p> <p>ÉTAPE 7 : enregistrer avec la disquette</p> |

|   |  |  Cette donnée doit être saisie sur la période de référence. Pour remonter sur l'historique des bulletins, cliquer sur  en haut de la fiche salarié pour choisir les mois de la période de référence et renseigner la donnée <b>EGALITE_C3.ISA</b> . |   |              |              |    |                   |
|---|--|---|---|--------------|--------------|----|-------------------|
| 3   | <b>Augmentée à son retour ?</b>  | Si le salarié est augmenté à son retour de congés, alors il est indiqué "OUI".  |   |              |              |    |                   |
| 4   | <b>Nbre de salariés de retour de congés maternité</b>                          | Le nombre de salariés "Total" indique le nombre total de salariés de retour de congés maternité sur la période de référence.<br>Le nombre de salariées "Augmentées" indique le nombre de salariés augmentées sur la période de référence suite à un retour de congés maternité.   |   |              |              |    |                   |
| 5   | <b>% de salariés augmentés</b>   | Le % de salariés augmentés est égal à :<br>$\frac{\text{Nombre de salariés "AUGMENTEES"}}{\text{Nombre de salariés "TOTAL"}} * 100$   |   |              |              |    |                   |
| 6   | <b>Indicateur calculable</b>   | Si aucun salarié n'est de retour de congés maternité et si aucun salarié n'a été augmenté pendant la période référence, l'indicateur n'est pas calculable.  |   |              |              |    |                   |
|   | <b>Indicateur de % de salariées augmentées pour retour de congés maternité</b> | L'indicateur de % de salariées augmentées pour retour de congés maternité correspond à la colonne "% de salariés augmentés".  |   |              |              |    |                   |
|   | <b>Note obtenue sur 15</b>   | La note obtenue dépend de l'indicateur de % de salariées augmentées pour retour de congés maternité. <table border="1" data-bbox="624 1137 1386 1335"> <thead> <tr> <th>Indicateur de % de salariées augmentées pour retour de congés maternité</th> <th>Note obtenue</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Egale à 100%</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Inférieure à 100%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>       | Indicateur de % de salariées augmentées pour retour de congés maternité | Note obtenue | Egale à 100% | 15 | Inférieure à 100% |
| Indicateur de % de salariées augmentées pour retour de congés maternité | Note obtenue   |   |   |              |              |    |                   |
| Egale à 100%  | 15   |   |   |              |              |    |                   |
| Inférieure à 100%   | 0  |   |   |              |              |    |                   |

### 3.4 Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

#### 3.4.1 Comment éditer l'état sur le nombre de salariés sous représentés parmi les plus 10 hautes rémunérations ?

ÉTAPE 1 : aller en **Éditions/Dossier/Récap./Récap.**

ÉTAPE 2 : aller dans la rubrique "Egalité Homme Femme"

ÉTAPE 3 : sélectionner l'édition **EGALITE\_C4.ISA** - 4- Nb de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

ÉTAPE 4 : sélectionner la période de référence

ÉTAPE 5 : cliquer sur "Aperçu" ou "Imprimer"

 Si le message suivant apparaît lors de l'édition de cet état, il faut paramétrer le chemin d'archivage des éditions :



ÉTAPE 1 : aller dans **Options/Préférences/Chemins d'archivage**

ÉTAPE 2 : cliquer sur 

ÉTAPE 3 : choisir le répertoire où enregistrer les fichiers

ÉTAPE 4 : cliquer sur "OK"

ÉTAPE 5 : enregistrer avec la disquette

### 3.4.2 Comment sont calculés les différents éléments ?

| 4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté<br>parmi les 10 plus hautes rémunérations                          |      |   |        |                       |
|--|------|---|--------|-----------------------|
| EXPLOITATION AGRICOLE - Edition du 01/01/2019 au 31/12/2019  |      |   |        |                       |
| Matricule  | Sexe | 31/12/2019                                  |        |                       |
| 1  | M    | 21 422                                      |        |                       |
| 2  | M    | 20 852                                      |        |                       |
| 3  | F    | 20 322                                      |        |                       |
| 4  | F    | 19 785                                      |        |                       |
| 5  | F    | 19 600                                      |        |                       |
| 6  | F    | 18 632                                      |        |                       |
| 7  | F    | 18 451                                      |        |                       |
| 8  | F    | 18 366                                      |        |                       |
| 9  | F    | 13 691                                      |        |                       |
| 10   | F    | 6 321                                       |        |                       |
|  |      | Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes |        | nombre de salariés du |
|  |      | femmes                                      | hommes | ensemble              |
| ensemble des salariés  |      | 8   | 2      | 10                    |
|  |      |   |        | sexe sous-représenté  |
|  |      |   |        | 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<br>parmi les 10 plus hautes rémunérations :             |      |   |        | 2                     |
| Note obtenue sur 10 :  |      |   |        | 5                     |
| Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.   |      |   |        |                       |

|   | Libellé  | Détails  |
|---|--|--|
| 1 | <b>Matricule</b><br><b>Sexe</b>                                      | Classement des matricules selon les 10 plus hautes rémunérations afin de connaître le sexe sous représenté.<br><br>Les rémunérations reprises sont celles calculées dans l'indicateur 1.   |
| 2 | <b>Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes</b>                   | <b>Femmes</b> : Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations<br><b>Hommes</b> : Nombre d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations<br><b>Ensemble</b> : Nombre de salariés présents dans les 10 plus hautes rémunérations soit 10 |
| 3 | <b>Nombre de salariés du sexe sous représenté</b>                    | Il s'agit du nombre minimum de salariés entre les femmes et les hommes.  |
| 4 | <b>Indicateur du nombre de salariés sous représenté parmi les 10</b> | L'indicateur est le nombre le plus petit parmi les deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).                            |

|  |                                  |  |                     |
|--|----------------------------------|--|---------------------|
|  | <b>plus hautes rémunérations</b> |  |                     |
|  | <b>Note obtenue sur 10</b>       | La note obtenue dépend de l'indicateur du nombre de salariés sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. |                     |
|  |                                  | <b>Indicateur de % de salariées augmentées pour retour de congés maternité</b>                                       | <b>Note obtenue</b> |
|  |                                  | 4 ou 5   | 10                  |
|  |                                  | 2 ou 3   | 5                   |
|  |                                  | 0 ou 1   | 0                   |

*Cette documentation correspond à la version 11.00 Entre deux versions, des mises à jour du logiciel peuvent être opérées sans modification de la documentation. Elles sont présentées dans la documentation des nouveautés de la version sur votre espace client.*