



PARIS SCHOOL OF ECONOMICS
ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

	indicateur calculable (1=ooui, 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 rémunération (en %)	1	2,7	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,7	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			92		100
INDEX (sur 100 points)			92		100

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents :

5 CSP

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé :

2%

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			
Personnels Académiques	moins de 30 ans			33,0%	31,0%	1	4	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	198 772	153 154	-29,8%	-27,8%	4	14	1	18	-2,24%
	40 à 49 ans	198 691	185 837	-6,9%	-4,9%	9	24	1	33	-0,73%
	50 ans et plus	178 915	215 318	16,9%	14,9%	14	44	1	58	3,88%
Doctorants et post-doc	moins de 30 ans	25 811	28 665	10,0%	8,0%	5	11	1	16	0,57%
	30 à 39 ans	33 600	33 983	1,1%	0,0%	4	6	1	10	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
Membres équipe projet cadres	moins de 30 ans	32 779	48 963	33,1%	31,1%	7	6	1	13	1,81%
	30 à 39 ans	60 672	62 950	3,6%	1,6%	11	18	1	29	0,21%
	40 à 49 ans			44,2%	42,2%	1	7	0	0	0,00%
	50 ans et plus					3	0	0	0	0,00%
Personnel Administratif Cadres	moins de 30 ans	37 883	36 635	-3,4%	-1,4%	8	5	1	13	-0,08%
	30 à 39 ans					11	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			57,9%	55,9%	1	2	0	0	0,00%
	50 ans et plus	79 150	92 447	14,4%	12,4%	3	4	1	7	0,39%
Employés	moins de 30 ans	26 484	23 840	-11,1%	-9,1%	12	14	1	26	-1,06%
	30 à 39 ans			1,4%	0,0%	8	1	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			-8,6%	-6,6%	1	1	0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
ensemble des salariés		80 546	126 339	36,2%		264			223	2,7%

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.

2,7 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

37

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

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	21	16	103	161	4,9%	6,5%	1,7%	1,7%	1,7

* 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) :

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

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

1,7 Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

écart en nombre équivalent de salariés :

1,7 Si ce nombre de femmes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

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

35

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

35

note obtenue sur 35 :

35

3- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	1	1	100,0%

* 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.

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

100,0

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

note obtenue sur 15 :

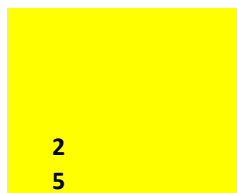
15

4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

	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 :



Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.