

	<p>e) Dans les groupes constitués par catégorie socioprofessionnelle, le seuil de pertinence des écarts est de 5 %.</p> <p>Dans les groupes constitués par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %.</p> <p>Lorsque l'écart de rémunération est positif, le seuil de pertinence est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).</p> <p>Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).</p> <p>f) Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes 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 rémunération entre les femmes et les hommes.</p> <p>g) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale.</p>		
--	---	--	--

4.2. Indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations individuelles et de promotions entre les femmes et les hommes

INDICATEUR	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Ecart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes (2° de l'article <i>D. 1142-2</i>)	<p>a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies au paragraphe 4.1.</p> <p>b) Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et dix hommes sont pris en compte.</p> <p>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 (1) ne correspondant pas à des promotions (2).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux d'augmentations, arrondie à la première décimale.</p>	Inférieur ou égal à 2 points de %	20 points
		Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
		Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
		Supérieur à 10 points de %	0 point
Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (3° de l'article <i>D. 1142-2</i>)	<p>a) Les salariés sont répartis en 4 groupes selon les quatre catégories socioprofessionnelles définies au paragraphe 4.1.</p> <p>b) Seuls les groupes comprenant au moins dix hommes et dix femmes sont pris en compte.</p> <p>c) 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 (2) au cours de la période de référence.</p> <p>Les augmentations exclues du calcul de l'indicateur défini au (1) au motif qu'elles correspondent à des promotions doivent être prises en compte.</p> <p>d) 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.</p> <p>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 de promotions entre les femmes et les hommes.</p> <p>f) Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondie à la première décimale.</p>	Inférieur ou égal à 2 points de %	15 points
		Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
		Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
		Supérieur à 10 points de %	0 point

(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné.

(2) La notion de promotion retenue correspond au passage à niveau ou un coefficient hiérarchique supérieur.

4.3. Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité

INDICATEUR	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS