

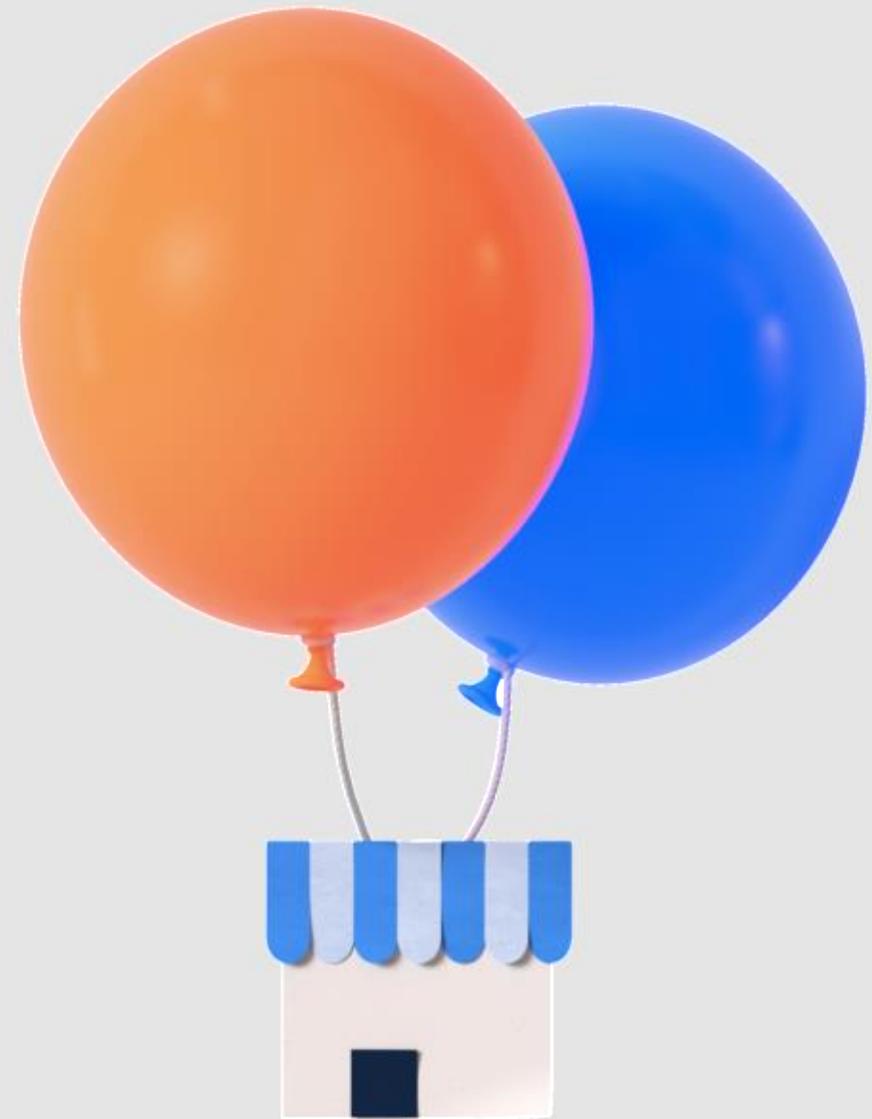
---

# Cegid HR

## Egalité Femmes/Hommes

L'IMPERIAL PALACE

21/02/2020 17:16





## Cegid HR Egalité Femmes/Hommes

Chère Cliente, Cher Client,

Vous trouverez, ci-dessous, votre Index Egalité Femmes/Hommes, calculé à partir des données transmises. Ce rapport comprend les 5 indicateurs et l'Index

Les 5 indicateurs :

- Ecart de rémunération entre H/F par âge et CSP (40 points)
- Ecart de répartition des augmentations individuelles entre H/F (20 points)
- Ecart de répartition des promotions entre H/F (15 points)
- % des salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de congés maternité (15 points)
- Nombre de femmes parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

L'index sera égal à la somme des résultats des 5 indicateurs

**Ces éléments vous serviront à communiquer auprès de votre CSE, à publier l'Index sur votre site Internet et à renseigner les informations demandées par les Services du Ministère du Travail (la DIRECCTE).**

Périmètre retenu pour le calcul des indicateurs :

- Raison sociale de l'entreprise : **L'IMPERIAL PALACE**
- Numéro SIREN de l'entreprise : **343925574**
- La période de référence pour le calcul des indicateurs : **du 01/01/2019 au 31/12/2019**
- L'effectif (nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs) : **227**

Cegid vous remercie de votre confiance

## 1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 3

Seuil de pertinence associé : 5%

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	moins de 30 ans	25661	25491	-0.7 %	25	34	1	59	0 %
	de 30 à 39 ans	24199	26488	8.6 %	18	16	1	34	0.59 %
	de 40 à 49 ans	23876	25579	6.7 %	22	8	1	30	0.24 %
	50 ans et plus	23761	23635	-0.5 %	13	14	1	27	0 %
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	32197	47776	32.6 %	2	3	0	0	0 %
	de 30 à 39 ans	35229	39925	11.8 %	5	14	1	19	0.61 %
	de 40 à 49 ans	42280	62413	32.3 %	9	7	1	16	2.08 %
	50 ans et plus	46493	49964	6.9 %	4	12	1	16	0.15 %

## 1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 3

Seuil de pertinence associé : 5%

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	nombre de salariés		validité du groupe (1=où,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Techniciens et agents de maitrise	moins de 30 ans	29927	26717	-12 %	2	4	0	0	0 %
	de 30 à 39 ans	29029	33425	13.2 %	2	2	0	0	0 %
	de 40 à 49 ans	0	28355		0	2	0	0	0 %
	50 ans et plus	29608	32373	8.5 %	5	4	1	9	0.15 %
<b>ensemble des salariés</b>					<b>107</b>	<b>120</b>		<b>210</b>	<b>3.82 %</b>

indicateur calculable (1=où, 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.

note obtenue sur 40 :

36

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

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	21.8 %	25 %	3.2 %	78	72	1	150	2.33 %
Ingénieurs et cadres	50 %	16.7 %	-33.3 %	20	36	1	56	-9.06 %
Techniciens et agents de maîtrise	11.1 %	16.7 %	5.6 %	9	12	1	21	0 %
<b>ensemble des salariés</b>				<b>107</b>	<b>120</b>		<b>227</b>	<b>-6.73 %</b>

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

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

indicateur d'écart d'augmentations  
(points de %) :

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

note obtenue sur 20 :

## 3- indicateur d'écart de taux de promotions

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux de promotion (proportion de salariés promus)		écart de taux de promotion	nombre de salariés		validité du groupe (1=où,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	11.5 %	23.6 %	12.1 %	78	72	1	150	8.79 %
Ingénieurs et cadres	20 %	8.3 %	-11.7 %	20	36	1	56	-3.17 %
Techniciens et agents de maîtrise	11.1 %	16.7 %	5.6 %	9	12	1	21	0 %
<b>ensemble des salariés</b>	<b>13.1 %</b>	<b>18.3 %</b>	<b>5.3 %</b>	<b>107</b>	<b>120</b>		<b>227</b>	<b>5.62 %</b>

indicateur calculable (1=où, 0=non) :

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

indicateur d'écart de promotions (points de %) :

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 15 :

## 4- pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

	nombre de salariées de retour de congé maternité		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées	
ensemble des salariés	5	5	100 %

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

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 (%) :

note obtenue sur 15 :

La loi sur les augmentations au retour de congé maternité a été appliquée à tous les salariés. Tous les points sont accordés.

## 5- 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

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

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

note obtenue sur 10 :

## 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- Indicateur d'écart de rémunération	1	3.8	36	40	40
2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	1	6.7	20	20	20
3- indicateur d'écart de taux de promotions	1	5.6	5	15	15
4- pourcentage de salariées 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	2	5	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>81</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>81</b>		<b>100</b>