

Indicateur	Répartition	Effectif minimum	Calcul de l'indicateur
L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	<p>Par tranche d'âge et par CSP (ouvriers, employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs/cadres).</p> <p>Possibilité de substituer les CSP par des groupes de niveau ou coefficient hiérarchique sous certaines conditions.</p>	Au moins 3 femmes et 3 hommes	<p>Pour chaque groupe : Rémunération moyenne des hommes – rémunération moyenne des femmes / rémunération moyenne des hommes X 100 (1)</p> <p>Pondération de l'écart de chaque groupe par rapport à l'effectif global : Écart calculé X effectif du groupe / effectif total « valide »</p> <p>Somme des écarts des différents groupes et attribution des points</p>
L'écart de taux d'augmentations individuelles (y compris promotion) de salaire entre les femmes et les hommes (entreprises de 50 à 250 salariés)	Pas de répartition par groupe.	Au moins 5 femmes et 5 hommes	<p>Différence entre la proportion des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle</p> <p>Écart en nombre de salariés en multipliant le pourcentage calculé par l'effectif le plus petit entre les femmes et les hommes</p> <p>Attribution des points</p>
L'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) de salaire entre les femmes et les hommes (entreprises de plus de 250 salariés)	Par CSP	Au moins 10 femmes et 10 hommes	<p>Pour chaque groupe : Différence entre la proportion des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle</p> <p>Mise au ratio par rapport à l'effectif global « valide »</p> <p>Somme des écarts de chaque groupe et attribution des points (2)</p>
L'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes (entreprises de plus de 250 salariés)	Par CSP	Au moins 10 femmes et 10 hommes	<p>Pour chaque groupe : Différence entre la proportion des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une promotion</p> <p>Mise au ratio par rapport à l'effectif global « valide »</p> <p>Somme des écarts de chaque groupe et attribution des points (2)</p>

<p>Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité ou d'adoption</p>	<p>Pas de répartition par groupe</p>	<p>Pas d'effectif minimum</p>	<p>Proportion de salariées qui ont bénéficié d'une augmentation au retour de congé de maternité ou d'adoption si des augmentations sont intervenues dans sa catégorie professionnelle</p> <p>L'entreprise obtient 15 points si le % est de 100%</p> <p>Dans le cas contraire aucun point n'est attribué</p>
<p>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations</p>	<p>Pas de répartition par groupe</p>	<p>Pas d'effectif minimum</p>	<p>Nombre le plus petit de femmes ou d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations</p> <p>Plus la répartition est équilibrée, plus de nombre de points est important de 0 à 10 points</p>

- (1) Application d'un « seuil de pertinence » de 5%. Un écart positif (rémunération des hommes supérieure aux femmes) est diminué de 5% et un écart négatif (rémunération des femmes supérieure aux hommes) est augmenté de 5%. En cas de répartition par niveau ou coefficient hiérarchique, le seuil de pertinence est fixé à 2%.
- (2) En cas de mesures correctrices favorisant la population ayant la rémunération la plus faible, identifiée par l'indicateur relatif aux écarts de rémunération, l'entreprise bénéficie de la note maximale