

cegid

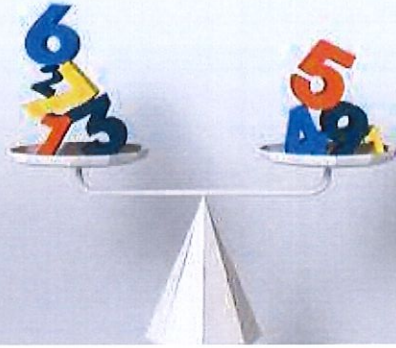


Cegid HR

Egalité Femmes/Hommes

FINANCIERE RONDY

03/01/2025 16:29



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 4 indicateurs et l'Index

Les 4 indicateurs :

- Ecart de rémunération entre H/F par âge et CSP (40 points)
- Ecart de répartition des augmentations individuelles entre H/F (35 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 4 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 : **FINANCIERE RONDY**
- Numéro SIREN de l'entreprise : **381814201**
- La période de référence pour le calcul des indicateurs : **du 01/01/2024 au 31/12/2024**
- L'effectif (nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs) : **125**

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=où,0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes		femmes	hommes			
Employés	moins de 30 ans	24973	24254	-3 %	7	6	1	13	0 %
	de 30 à 39 ans	25392	25107	-1.1 %	5	5	1	10	0 %
	de 40 à 49 ans	27734	25530	-8.6 %	4	10	1	14	-0.51 %
	50 ans et plus	25060	26890	6.8 %	24	11	1	35	0.64 %
Ingénieurs et cadres	de 40 à 49 ans	55472	49073	-13 %	3	7	1	10	-0.81 %
Techniciens et agents de maîtrise	de 30 à 39 ans	32788	30279	-8.3 %	3	3	1	6	-0.2 %

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 maîtrise	50 ans et plus	32693	37183	12.1 %	3	8	1	11	0.79 %
ensemble des salariés					49	50		99	-0.09 %

indicateur calculable (1=où, 0=non) :

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) :

Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.

note obtenue sur 40 :

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

Période d'exploitation de l'indicateur : du 01/01/2024 au 31/12/2024

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	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	42	54	52	73	80.8 %	74 %	-6.8 %	6.8 %	3.5

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 %) :

6.8

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

écart en nombre équivalent de salariés

3.5

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

15

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

25

note obtenue sur 35 :

25

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	augmentées	
ensemble des salariés	0	0	0 %

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

Il n'y a pas eu de 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 :

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

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=où, 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	0.1	39	40	40
2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles	1	3.5	25	35	35
3- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0	INCALCULABLE	0	0	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			69		85
INDEX (sur 100 points)			81		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2025 au titre des données 2024

Objectifs de progression

Objectif Indicateur écart de rémunération

continuer à faire évoluer les rémunérations de la population ingénieurs et cadres en particulier pour gommer les éventuelles disparités.

Objectif Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

nous cherchons à harmoniser les rémunérations à poste équivalent pour viser l'équité depuis longtemps, les augmentations individuelles sont déterminées en fonction des compétences et non du sexe ou de l'âge contrairement à ce que préconiserait cet index pour améliorer la note.

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

Les fonctions des 10 postes les mieux rémunérées ne sont véritablement pas comparables (di co, directeur, resp achat, Daf, directeur informatique, avec ou sans management, avec ou sans objectifs, niveau de responsabilité,..) objectif sera difficile à atteindre mais nous visons bien entendu 10/10

Date de publication des objectifs

27/01/2025