



MS BEAUTiLAB

— innovative beauty since 1964 —

Index égalité homme/femme



MS BEAUTiLAB

— innovative beauty since 1964 —



1-Indicateur d'écart de rémunération

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Ne renseigner les salaires moyens que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Catégories de postes équivalents:

3 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			
ouvriers	moins de 30 ans							0	0	0,00%
	30 à 39 ans							0	0	0,00%
	40 à 49 ans							0	0	0,00%
	50 ans et plus							0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	20 850	21 929	4,9%	2,9%	8	4	1	12	0,30%
	30 à 39 ans	21 959	23 109	5,0%	3,0%	9	3	1	12	0,31%
	40 à 49 ans	21 519	22 253	3,3%	1,3%	5,94	7	1	12,94	0,14%
	50 ans et plus	21 832				7	2	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	23 560	24 565	4,1%	2,1%	8	4	1	12	0,22%
	30 à 39 ans	27 007	25 701	-5,1%	-3,1%	16,66	7	1	23,66	-0,62%
	40 à 49 ans	27 884	29 169	4,4%	2,4%	13,26	3	1	16,26	0,34%
	50 ans et plus	30 231				4	1	0	0	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans					2		0	0	0,00%
	30 à 39 ans	45 586				5,8	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	53 966	53 055	-1,7%	0,0%	10,8	4	1	14,8	0,00%
	50 ans et plus	56 656	89 498	36,7%	34,7%	9	4	1	13	3,87%
ensemble des salariés		31 483	30 456	-3,4%		140,46			116,66	4,5%

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 d

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

1

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

Indicateur d'écart de rémunération (%) :

4,5

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.



MS BEAUTILAB

—innovative beauty since 1964—



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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

En l'absence de modification de votre part, les nombres de salariés sont calculés d'après les données renseignées pour l'indicateur d'écart de rémunération (cellules grises).

	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	9	99	41	21,1%	22,0%	0,8%	0,8%	0,3

* 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) :

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

Ecart en nombre équivalent de salariés :

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

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

Note obtenue sur 35 :

1

0,8

0,3

35

35

35

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

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

Si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.



MS BEAUTILAB

— innovative beauty since 1964 —

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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	6	1	16,7%

*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) :

Indicateur de pourcentage de salariés ayant Bénéficié d'une augmentation dans l'année Suivant leur retour de congé maternité (%) :

Note obtenue sur 15 :

1

Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation Pendant ce congé.

16,7

0

Les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, n'ont pas tous été augmentés. Aucun point n'est accordé



MS BEAUTILAB

—innovative beauty since 1964—



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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	6	4	10	4

*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 :

4

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

Note obtenue sur 10 :

10



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

Calculs automatiques, ne pas modifier

	indicateur calculable (1=oui, 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 remuneration (en %)	1	4,5	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,3	35	35	35
3- pourcentage de salariés retour d'un congé maternité	27006,72			16,66	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			80		100
INDEX (sur 100 points)			80		100

27006,72

16,66



MS BEAUTILAB

—innovative beauty since 1964—