



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

Tokheim Services France

Année de référence : 2020

	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 rémunération (en %)	1	1,3	38	0	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	18,9	20	0	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,9	15	5	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		5	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	0	10
Total des indicateurs calculables			73		85
INDEX (sur 100 points)			86		100

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

Indicateur d'écart de rémunération

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	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			
ouvriers	moins de 30 ans			0	55	0	0	0,00%
	30 à 39 ans			1	65	0	0	0,00%
	40 à 49 ans			1	45	0	0	0,00%
	50 ans et plus			0	19	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans			1	9	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	-4,8%	0,0%	9	15	1	24	0,00%
	40 à 49 ans	-6,8%	-1,8%	10	6	1	16	-0,04%
	50 ans et plus			7	2	0	0	0,00%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans			0	7	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	-2,3%	0,0%	7	57	1	64	0,00%
	40 à 49 ans	-3,1%	0,0%	9	122	1	131	0,00%
	50 ans et plus	-3,3%	0,0%	18	150	1	168	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans			1	18	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	-8,2%	-3,2%	6	46	1	52	-0,25%
	40 à 49 ans	0,6%	0,0%	9	68	1	77	0,00%
	50 ans et plus	13,0%	8,0%	14	124	1	138	1,64%
ensemble des salariés		-12,3%		901			670	1,35%

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

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

indicateur d'écart de rémunération (%) :

1,3

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 :

38

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	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers			0,0%	2	184	0	0	0,00%
employés	63,0%	65,6%	2,7%	27	32	1	59	0,22%
techniciens et agents de maîtrise	76,5%	51,2%	-25,3%	34	336	1	370	-13,08%
ingénieurs et cadres	66,7%	51,6%	-15,1%	30	256	1	286	-6,04%
ensemble des salariés	67,7%	40,2%	-27,5%	901			715	-18,90%

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, lorsqu'elles ne correspondent pas à des promotions.

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

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

note obtenue sur 20 :

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

18,9

20

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

L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération.

Tous les points sont accordés.

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=ooui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
ouvriers			0,0%	2	184	0	0	0,00%
employés	3,7%	9,4%	5,7%	27	32	1	59	0,47%
techniciens et agents de maîtrise	11,8%	8,9%	-2,8%	34	336	1	370	-1,47%
ingénieurs et cadres	23,3%	28,1%	4,8%	30	256	1	286	1,92%
ensemble des salariés	12,9%	13,0%	0,1%	901			715	0,92%

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

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

Note obtenue sur 15

1

0,9

15

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

Un écart de promotions est constaté en faveur des hommes.

Pourcentage de salariés 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	0	0	

* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

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

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

indicateur de pourcentage de salariés
ayant bénéficié d'une augmentation
dans l'année suivant leur retour de
congé maternité (%) :

INCALCULABLE

note obtenue sur 15 :

NA

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

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	0	10	10	0

* 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 :
note obtenue sur 10 :

0
0

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