

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

L'index est généré avec les paramètres ci-dessous:

UES :	UES001 - UES001
Sociétés :	02 - WALOR BORDEAUX
Période :	De 01/2025 à 12/2025
Critère d'analyse :	CSP
Effectifs :	Plus de 250 salariés

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

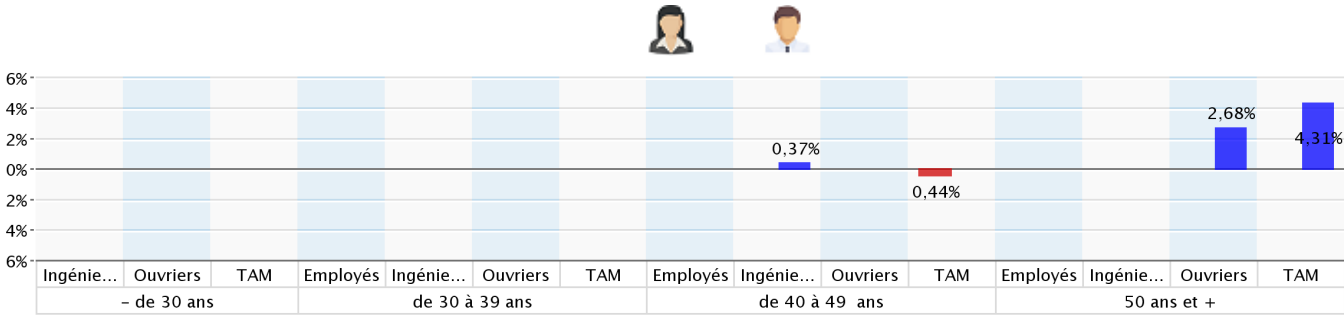


UES : UES001 - UES001
Période : de 01/2025 à 12/2025
Effectifs : plus de 250 salariés
Critère d'analyse : CSP

88 / 100



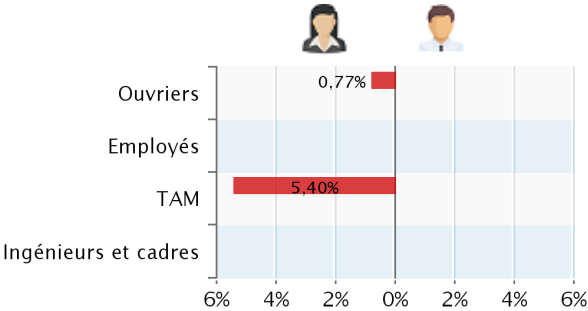
1- Ecart de rémunération (40 points)



33

Ecart de rémunération : 314 : 37 Femme ,277 Homme

2- Ecarts d'augmentations individuelles (20 points)

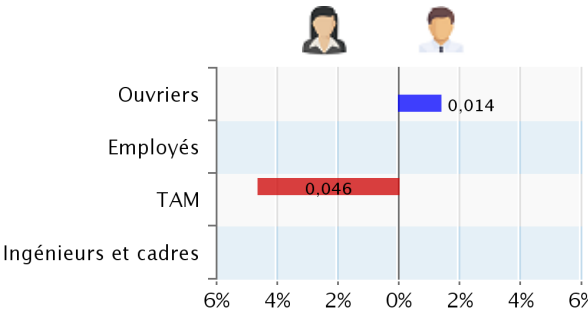


Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

20

Ecart d'augmentations individuelles : 324 : 36 Femme ,288 Homme

3- Ecarts de promotions (15 points)



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

15

Ecart de promotions : 324 : 36 Femme ,288 Homme

4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (15 points)



100% des femmes en retour de congés maternités ont été augmentées

15

5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)



5

Nombre de salariés du sexe sous-représenté : 2

UES : UES001 - UES001
Période : de 01/2025 à 12/2025
Effectifs : plus de 250 salariés
Critère d'analyse : CSP

Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents :	4 CSP
Seuil de pertinence associé :	5,00%

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=où, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
Employés	50 ans et +		36 109			1	6	0		0,00%
	de 40 à 49 ans					1	2	0		0,00%
	de 30 à 39 ans						1	0		0,00%
Ingénieurs et cadres	50 ans et +		86 427			1	10	0		0,00%
	de 40 à 49 ans	75 254	86 844	13,35%	8,35%	6	8	1	14	0,37%
	de 30 à 39 ans		54 275			1	13	0		0,00%
	- de 30 ans					1	1	0		0,00%
Ouvriers	50 ans et +	30 799	35 346	12,86%	7,86%	8	99	1	107	2,68%
	de 40 à 49 ans	30 042	29 746	-0,99%		4	43	1	47	0,00%
	de 30 à 39 ans	28 062	28 540	1,67%		5	24	1	29	0,00%
	- de 30 ans	27 915	28 735	2,85%		3	9	1	12	0,00%
TAM	50 ans et +	32 389	42 079	23,03%	18,03%	3	72	1	75	4,31%
	de 40 à 49 ans	41 167	37 561	-9,60%	-4,60%	8	22	1	30	-0,44%
	de 30 à 39 ans		34 983			2	17	0		0,00%
	- de 30 ans	34 100				3	2	0		0,00%
ensemble des salariés		33 424,29	38 461,62	13,10%		376			314	6,92%

Indicateur calculable (1=où, 0=non) :	1
Indicateur d'écart de rémunération (%) :	6,9
Note obtenue sur 40 :	33

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Catégories de postes équivalents :	4 CSP
------------------------------------	-------

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)		écart de taux d'augmentation	nombre de salariés		validité du groupe (1=ooui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
Ouvriers	15,0%	13,7%	-1,3%	20	175	1	195	-0,77%
Employés	0,0%	0,0%	0,0%	2	9	0		0,00%
TAM	31,3%	17,7%	-13,6%	16	113	1	129	-5,40%
Ingénieurs et cadres	11,1%	9,4%	-1,7%	9	32	0		0,00%
ensemble des salariés	19,1%	14,3%	-4,9%	376			324	-6,17%

Indicateur calculable (1=ooui, 0=non) :	1
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :	6,2
Note obtenue sur 20 :	20

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

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

UES : UES001 - UES001
Période : de 01/2025 à 12/2025
Effectifs : plus de 250 salariés
Critère d'analyse : CSP

Indicateur d'écart de taux de promotions

Catégories de postes équivalents :	4 CSP
------------------------------------	-------

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 (groupes pris en compte)	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
Ouvriers	0,0%	2,3%	2,3%	20	175	1	195	1,38%
Employés	0,0%	0,0%	0,0%	2	9	0		0,00%
TAM	12,5%	0,9%	-11,6%	16	113	1	129	-4,62%
Ingénieurs et cadres	0,0%	0,0%	0,0%	9	32	0		0,00%
ensemble des salariés	4,3%	1,5%	-2,7%	376			324	-3,25%

Indicateur calculable (1=ooui, 0=non) :	1
Indicateur d'écart de promotions (points de %) :	3,2
Note obtenue sur 15 :	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 femmes.

UES : UES001 - UES001
Période : de 01/2025 à 12/2025
Effectifs : plus de 250 salariés
Critère d'analyse : CSP

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

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées	
ensemble des salariés	2	2	100,00%

indicateur calculable (1=ooui, 0=non) :	1
indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité/adoption (%) :	100
Note obtenue sur 15 :	15

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

UES : UES001 - UES001
Période : de 01/2025 à 12/2025
Effectifs : plus de 250 salariés
Critère d'analyse : CSP

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 :	2
Note obtenue sur 10 :	5

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