



## Calcul de l'index d'égalité professionnelle Femmes-Hommes 2024

(+250 salariés)

### Tokheim Services France

	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	2,4	37	40	40
2- écarts de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	3,3	20	20	20
3- écarts du taux de promotions (en %)	1	0,3	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
5- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15	15
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>87</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>87</b>		<b>100</b>

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

## 1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=où, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de pertinence	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans	1	86	0	0	0	26 571			0,0%
	30 à 39 ans	5	91	1	96	27 422	27 389	-0,1%	0,0%	0,0%
	40 à 49 ans	5	61	1	66	27 412	27 944	1,9%	0,0%	0,0%
	50 ans et plus	1	38	0	0	0	27 778			0,0%
Employés	moins de 30 ans	2	5	0	0	0	26 518			0,0%
	30 à 39 ans	8	7	1	15	26 739	28 353	5,7%	0,7%	0,0%
	40 à 49 ans	17	2	0	0	28 435	0			0,0%
	50 ans et plus	7	2	0	0	28 977	0			0,0%
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	2	16	0	0	0	28 509			0,0%
	30 à 39 ans	7	44	1	51	32 524	30 184	-7,8%	-2,8%	-0,2%
	40 à 49 ans	14	87	1	101	32 263	30 905	-4,4%	0,0%	0,0%
	50 ans et plus	20	149	1	169	34 053	32 364	-5,2%	-0,2%	0,0%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	5	26	1	31	42 719	43 893	2,7%	0,0%	0,0%
	30 à 39 ans	18	85	1	103	48 570	55 013	11,7%	6,7%	0,7%
	40 à 49 ans	12	95	1	107	53 697	55 583	3,4%	0,0%	0,0%
	50 ans et plus	24	160	1	184	56 823	66 195	14,2%	9,2%	1,8%
Ensemble des salariés		148	954		923	38 045	40 726	6,6%		2,4%
		1 102								

Indicateur calculable (1=où, 0=non) :

1

Les effectifs valides pour le calcul de l'indicateur représentent plus de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % :

2,4

L'écart de rémunération est en faveur des hommes.

Nombre de points obtenus sur 40 :

37

## 2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=ooui, 0=non)	Effectifs valides	Taux d'augmentations (pourcentage de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmentations	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes		
Ouvriers	12	276	1	288	41,7%	34,1%	-7,6%	-2,0%
Employés	34	16	1	50	38,2%	37,5%	-0,7%	0,0%
Techniciens et agents de maîtrise	43	296	1	339	55,8%	60,1%	4,3%	1,3%
Ingénieurs et cadres	59	366	1	425	52,5%	45,9%	-6,6%	-2,6%
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>148</b>	<b>954</b>		<b>1 102</b>	<b>49,3%</b>	<b>46,8%</b>	<b>-2,6%</b>	<b>-3,3%</b>

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

1

Il y a eu des augmentations et les effectifs valides pour le calcul de l'indicateur représentent plus de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % :

3,3

L'écart de taux d'augmentations est en faveur des femmes.

Nombre de points obtenus sur 20 :

20

L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur écart de rémunération), le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.

## 3- Indicateur d'écart de taux de promotions

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=ooui, 0=non)	Effectifs valides	Taux de promotions (pourcentage de salariés promus)		Ecart de taux de promotions	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes		
Ouvriers	12	276	1	288	0,0%	0,4%	0,4%	0,1%
Employés	34	16	1	50	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Techniciens et agents de maîtrise	43	296	1	339	0,0%	2,0%	2,0%	0,6%
Ingénieurs et cadres	59	366	1	425	5,1%	4,1%	-1,0%	-0,4%
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>148</b>	<b>954</b>		<b>1 102</b>	<b>2,0%</b>	<b>2,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,3%</b>

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

1

Il y a eu des promotions et les effectifs valides pour le calcul de l'indicateur représentent plus de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % :

0,3

L'écart de taux de promotions est en faveur des hommes.

Nombre de points obtenus sur 15 :

15

#### 4- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Nombre de salariées de retour de congé maternité/adoption		Pourcentage de salariées augmentés
Total	Augmentées	
3	3	100%

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

1

Il y a eu au moins un retour de congé maternité ou d'adoption avec augmentation pendant ce congé.

Résultat final obtenu à l'indicateur en % :

100

Nombre de points obtenus sur 15 :

15

#### 5- 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	
0	10	10	0

Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté :

0

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

Nombre de points obtenus sur 10 :

0