



Projet Procès-Verbal
Réunion du CSE d'Etablissement IFAC
5 mars 2020

Etaient Présent(e)s :

Présidence :

Didier SINTES, Directeur des Ressources Humaines
Caroline GRUET, Responsable Ressources Humaines

Élu(e)s titulaires :

Coralie	ANTON	Tous Ens.	2ème collège	Aulnay
Abdelmajid	BENAMAR	USPAOC-CGT	1er collège	Bussy
Yann	BONNICHON	USPAOC-CGT	1 ^{er} collège	Sartrouville
Marietou	DIALLO	Tous Ens.	1er collège	Aulnay
Valentin	DUGELAY	SNAPAC-CFDT		Grenoble
Yassine	EL AAFIF	Tous Ens.	1er collège	Aulnay
Mohamed	FAKHRI	SNAPAC-CFDT (DS)	2ème collège	Sartrouville
Cedrick	FIMIEZ	Tous Ens.	1er collège	Aulnay
Mickael	FLAMENT	CFDT	1er collège	Sartrouville
Sylvain	LANDAU	SNAPAC-CFDT	3ème collège	Sartrouville
Anthony	LESAGE	USPAOC-CGT	1er collège	Sartrouville
Christine	LORET	SNAPAC-CFDT	1er collège	Sartrouville
Nathalie	MADEIRA CAIADO	USPAOC-CGT (DS)	1er collège	Sartrouville
Sandrine	MEUNIER	SNAPAC-CFDT	2ème collège	Sartrouville
Marielle	PARTAIX	SNAPAC-CFDT	2ème collège	Grenoble
Imene	ZEBAIR	Tous Ens.	1er collège	Aulnay

Délégués syndicaux de UES

- Mohamed FAKHRI, SNAPAC-CFDT
- Nathalie MADEIRA, USPAOC-CGT

Invitée :

Juliette LUCAS, Chargée de Mission Prévention

Sont excusé(e)s les absent(e)s suivant(e) :

Élu(e)s titulaires :

Delya	EL ASRI	Tous Ens.	1er collège	Aulnay
Elie	HERBEMONT	SUD	1er collège	Nîmes
Rachida	IDIR	Tous Ens.	1er collège	Aulnay
Cherazzedde	MANTE-CHABBI	SNAPAC-CFDT	3ème collège	Marseille
Stéphanie	KAUS	SNAPAC-CFDT	2ème collège	Grenoble



Murielle	PICASO	SNAPAC-CFDT	1 ^{er} collège	Marseille
Yannick	PIERRIER	Tous Ens.	1er collège	Le Raincy
Angelique	PREVOT	SUD	1er collège	Nîmes
Assa	SOUMARE	CFDT	2ème collège	Paris

Délégués syndicaux de UES

- Laurent BARTOS, SYNAFOR-CFDT

ORDRE DU JOUR

POINT 1 - Validation des PV du 3 décembre 2019, 9 janvier et 4 février 2020

POINT 2 - Mouvements de personnel au CSE

- a) Remplacement des élus
 - i. Les fiches présentations des CSE
 - ii. Mises à jour du planning prévisionnel des réunions CSE Ifac/92 et commissions

POINT 3 - Fonctionnement du CSE

- a) Règlement Intérieur du CSEe
- b) Temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE
- c) Transmission des PV du CSEe (Art 2.1.2.1) accord du 15 janvier 2019
- d) Modalités de report des heures de délégation
- e) Recrutement d'une personne à ½ temps pour gérer le secrétariat, l'administratif de l'USE
- f) Convention de mise à disposition d'un salarié au CSE ifac/CSE92/CSEc et les Commissions.
- g) Subventions
- h) Mise en place d'un accord fixant les modalités des versements Subventions et périodicité
- i) Ouverture compte bancaire CSEe Ifac
- j) Site WEB : Demande de visualisation de la maquette et interface utilisateur et devis conforme

POINT 4 - Consultations du CSE

- a) Dossiers inaptitudes
 - i. [REDACTED] infirmière crèche
 - ii. [REDACTED], animatrice
 - iii. Suivi des dossiers d'inaptitude
- b) Activité insertion



- i. Congés d'été – arrêt des activités en aout
- ii. Projet de rupture économique des contrats de travail des collaborateurs de l'activité « ATELIERS »

POINT 5 - Base de données économique et sociale (BDES)

POINT 6 – Les trois outils mis en place par l'Ifac

- a) Le CRM/TEMPO/SLASH. L'impact sur l'organisation des établissements et les salaires

POINT 7 - Heures supplémentaires et leurs récupérations

POINT 8 – Présentation de l'Index Egalité F/H.

POINT 9 – Dispositions prises relatives à la propagation du coronavirus COVID-19

POINT 10 - Mise en place des représentants de proximité Ifac ou RSS syndicaux.

POINT 11 - Situation de certains collaborateurs

- a) Point sur les arrêts de travail 2019
- b) Accident de travail 2019
- c) Recrutement et rémunération des animateurs CEE

POINT 11 - Formation des membres du CSEe

POINT 12 - Actions sociales

- a) Prise en charge BAFA des enfants des salariés par l'IFAC ou les établissements
- b) Projet PACA
- c) Projet Sartrouville « www.helloce.fr »
- d) Budget des actions collectives 2 020
- e) Bilan des actions collectives 2 019 / Modalité de mise en place pour 2020

POINT 13 – NAO 2020 / Réunion 3

- a) Avancement des négociations

La séance est ouverte le 5 mars 2020 à 10h30,
Salle polyvalente à la Maison de Quartier des Sorbiers à Suresnes.



POINT 1 - Validation des PV du 3 décembre 2019, 9 janvier et 4 février 2020

- PV du 3 décembre 2019 = > Procès-Verbal validé à l'unanimité
- PV du 9 janvier 2020 = > Procès-Verbal validé à l'unanimité
- PV du 4 février 2020 = > Après relecture et complément d'informations,
Le Procès-Verbal est validé à l'unanimité

POINT 2 - Mouvements de personnel au CSE

a) Remplacement des élus

i. Les fiches présentations des CSE

Pas de mouvement à ce jour.

Les membres élus et la Présidence du CSE Ifac souhaitent la bienvenue à Valentin DUGELAY récemment élu membre titulaire aux CSE Ifac et CSE Central, ainsi qu'à Marielle PARTAIX suppléante en remplacement de Stéphanie KAUS ce jour.

La fiche de présentation des membres CSE Ifac mise à jour envoyée par email sera disponible sur la BDES.

ii. Mises à jour du planning prévisionnel des réunions CSE Ifac/92 et commissions

Caroline GRUET, informe l'instance que la Commission Économique initialement prévue le 23/04/2020 ne pourra pas être maintenue, cette date coïncidant avec un COPIL National. Un email a été adressé aux membres de la commission pour proposer deux autres créneaux :

- Le mercredi 22/04/2020 de 15h30 à 17h30
- Le mardi 28/04/2020 de 10h00 à 12h00

Caroline GRUET, relance les membres élus afin qu'un retour lui soit fait rapidement pour planifier la Commission Economique rapidement.

POINT 3 - Fonctionnement du CSE

a) Règlement Intérieur du CSEe

Les secrétaires et secrétaires adjoints n'ont pas eu le temps de se réunir pour travailler sur le Règlement Intérieur.

Didier SINTES le Président, demande que cette réunion de travail soit positionnée au plus vite pour avancer sur ce point.



Mohamed FAKHRI le Secrétaire, en profite pour annoncer qu'il souhaiterait modifier l'accord du 15 janvier 2019, concernant la présence des Délégués syndicaux aux réunions des commissions, et CSEc.

b) Temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE

Didier SINTES le président, confirme que les temps de trajets sont indemnisés comme du temps de travail, et que le memo sera modifié.

c) Transmission des PV du CSEe (Art 2.1.2.1) accord du 15 janvier 2019

Didier SINTES le Président confirme que seul le Secrétaire est responsable de la diffusion des PV.

Mohamed FAKHRI le secrétaire, demande à l'employeur de lui fournir les moyens nécessaires.

Didier SINTES le Président, propose de transmettre prochainement deux listes de diffusion au secrétaire (liste de tous les collaborateurs IFAC possédant une adresse email, et la liste de tous les responsables de sites).

Les Procès-verbaux pourront donc être transmis par trois moyens différents :

- ⇒ Par le site internet du CSEe (lorsqu'il sera mis en place) à l'ensemble des collaborateurs
- ⇒ Par les 2 listes de diffusion (prochainement transmises au secrétaire)
- ⇒ Sur l'espace partagé RH avec l'ensemble des managers. Un espace spécifique « Représentant du personnel » a été créé, les PV y seront accessibles.

Sylvain LANDAU demande au secrétaire de bien préciser lors de l'envoi du mail à l'ensemble des responsables de sites, que les procès-verbaux des réunions CSEe font partie des documents obligatoires à afficher. Il souligne que chaque responsable est garant de l'**affichage obligatoire** de leur site.

Nathalie MADEIRA demande que le responsable N + 1 des animateurs ne possédant pas d'adresse email, transmettre les informations provenant du CSEe.

Didier SINTES le Président, informe les membres élus que le Comité de Direction a demandé à chaque Délégué Régional de nommer un « Référent affichage » par établissement et/ou site qui sera en charge de vérifier que chaque espace d'affichage soit bien mis en place et à jour.

d) Modalités de report des heures de délégation

Anthony LESAGE, demande la modification de l'article 5.1.3 de l'accord du 15 janvier 2019 concernant le délai de prévenance de 8 jours pour report des heures de délégation. Il demande que le report des heures soit automatisé.



La demande est proposée au vote des membres du CSEe : Report automatique des heures de délégations

⇒ **La proposition est adoptée à l'unanimité** (11 votes pour ; 3 abstentions ; 1 contre)

Caroline GRUET, demande qu'un point soit prévu à la prochaine réunion CSEe => fiche technique sur la prise des heures de délégation et l'utilisation des bons de délégations.

e) Recrutement d'une personne à ½ temps pour gérer le secrétariat, l'administratif de l'USE

f) Convention de mise à disposition d'un salarié au CSE ifac/CSE92/CSEc et les Commissions.

Didier SINTES le Président, fait une lecture détaillée de la convention de mise à disposition entre l'employeur IFAC et le CSEc, et la lettre de missions spécifique au poste.

⇒ **Après débat, quelques modifications ont été apportées à la lettre de missions (Voir pièce jointe).**

Les Secrétaires/Secrétaires adjoint (es), Trésorier (e) s/ Trésorier (e) s adjoint (es) détermineront plus précisément les différentes tâches de travail en fonction des besoins des CSE.

La candidature de Samira KHALLAF (actuellement en poste au siège de l'IFAC Asnières) a été retenue après entretien d'embauche effectué par BARTOS Laurent Secrétaire CSE92 et CSE c, Mohamed FAKHRI Secrétaire CSE ifac accompagné de Sylvain LANDAU, et Romain SALVATOR.

⇒ Samira KHALLAF sera mise à disposition des trois CSE, le mercredi après-midi au vendredi.

g) Subventions

Sylvain LANDAU le Trésorier CSE c Ifac, demande à l'employeur de notifier les subventions définitives pour l'année 2019, et l'année 2020.

- ⇒ Les montants précis des dotations 2019 et 2020
- ⇒ Les montants réellement versés pour 2019 et 2020
- ⇒ Le montant des reliquats, les soldes

Mohamed FAKHRI LE Secrétaire, rappelle qu'il a été convenu de mettre en place une commission spécifique composée des membres du bureau et les délégués syndicaux, pour étudier les anciens comptes des CE sortant. Celle-ci se réunira après ouverture du compte bancaire.



h) Mise en place d'un accord fixant les modalités des versements Subventions et périodicité

Proposition de 2 rythmes :

- ⇒ Pour les subventions de fonctionnement, elles seront versées par ¼ provisionnel, chaque trimestre
- ⇒ Pour les subventions ASC, elles seront versées au rythme des besoins des actions, **Sylvain LANDAU, Trésorier du CSE c**, fournira les éléments au Président après validation de l'UES

i) Ouverture compte bancaire CSE Ifac

Le CSE Ifac n'a pas réceptionné tous les quitus des anciens CE, et certains comptes toujours actifs (sans mouvement).

Les membres des bureaux doivent se réunir pour travailler sur les comptes des anciens CE.

j) Site WEB : Demande de visualisation de la maquette et interface utilisateur et devis conforme

Point reporté = > demande une démonstration du site pour la prochaine réunion.

POINT 4 - Consultations du CSE

a) Dossiers inaptitudes

i. [REDACTED], infirmière crèche

Murielle PICASO informe les CSE Ifac que la salariée souhaite être soulagée de ses obligations contractuelles avec l'IFAC et ne souhaite pas bénéficier de possibilité de reclassement.

➤ **Le CSE Ifac émet un avis favorable à l'unanimité.**

ii. [REDACTED], animatrice

Salariée en congés parental depuis 3 ans, lors de sa reprise a passé une visite auprès de la médecine du travail qui a prescrit un arrêt de travail d'un mois, qui s'est conclu par une inaptitude à tous postes au sein de l'Ifac.

Marietou DIALLOU de la commission SSCT va prendre contact avec la salariée, et transmettra rapidement aux membres CSE Ifac les conclusions de l'entretien par email. Le CSE Ifac se positionnera sur la suite de la procédure par retour de mail [= > si pas de retour mail = abstention]

iii. Suivi des dossiers d'inaptitude

[REDACTED], a été libérée de ses obligations contractuelles

b) Activité insertion

i. Congés d'été – arrêt des activités en aout

Effet collatéral induit de cette disposition du point 4-ii. => Demande spécifique de **Stéphanie KAUS** qui pour des raisons de pérennité de structure souhaite fermer uniquement l'activité



insertion pendant le mois d'août, en imposant aux collaborateurs concernés la prise de congés à cette période.

Obligation de consulter les partenaires sociaux car modification des dispositions mises en place.

Didier SINTES le Président demande l'avis aux membres du CSE Ifac sur la possibilité d'imposer aux collaborateurs de l'activité Insertion/Atelier de prendre leurs congés pendant la période de fermeture de l'activité.

➤ **Le CSE Ifac est favorable à cette décision (7 votes pour/6 votes contre/3 votes neutre)**

ii. **Projet de rupture économique des contrats de travail des collaborateurs de l'activité « ATELIERS »**

Didier SINTES le Président, tient à alerter le CSEe Ifac sur le devenir de certains collaborateurs de la région Centre Est, rattachés au marché avec pôle emploi sur des ateliers d'insertion.

L'activité s'arrête officiellement le 30 juin 2020, prolongée par un autre dispositif au 11 septembre. A partir du 12 septembre 2020 grosse incertitude sur le devenir de ces collaborateurs (7 collaborateurs à temps plein et 3 temps partiels) en fonction de la relance ou pas du marché, cet sur le repositionnement des collaborateurs non mobiles.

Dans les marchés d'insertion pas de transfert d'activité, donc inquiétude pour les salariés, Didier SINTES alerte l'instance sur le risque d'une éventuelle mise place une procédure de rupture économique pour ces 10 salariés, dans le pire scénario possible.

POINT 5 - Base de données économique et sociale (BDES)

Sylvain LANDAU explique comment se connecter à la BDES et faire la demande d'accès à la BDES

⇒ **Laurent DEVILLERS** doit faire une note explicative pour la première connexion à la BDES

⇒ **Didier SINTES** assure que la BDES fonctionne

POINT 6 – Les trois outils mis en place par l'Ifac

a) **Le CRM/TEMPO/SLASH.** L'impact sur l'organisation des établissements et les salaires

Didier SINTES le Président, assure qu'il n'y a aucun impact sur l'organisation des salariés, c'est uniquement le vecteur de transmission qui change.

⇒ **CRM** Customer Relationship Management est une base de données qui permet d'identifier l'ensemble des sites, des interlocuteurs, des adresses, l'environnement etc. outil qui permettra de répondre aux demandes répétitives des membres CSE.



⇒ **TEMPO** est la version numérique des états de salaires, c'est un outil GTA (Gestion du Temps et Activités) Cet outil permet d'intégrer en temps réel les éléments d'administration du personnel des différentes équipes (les présences, les absences, les congés...) avec un certain nombre de niveau de validation (terrain, coordo et Responsable d'établissement). Il permettra vers le 20 de chaque mois de sortir les états de salaires conformes et validés au service RH. Il sera mis en place dès septembre sur de nombreux sites et jusqu'à fin Janvier.

⇒ **SLASH** est un outil de contrôleur de gestion, de recensement de données sur nos établissements, qui va permettre de sortir des tableaux de bord par établissement. C'est un outil à destination des managers et de la hiérarchie.

POINT 7 - Heures supplémentaires et leurs récupérations

Yann BONICHON, demande quelle est la procédure relative appliquée pour la récupération des heures de travail supplémentaire en fin de modulation.

Réponse de **Didier SINTES** le Président : Le principe est récupération des Heures en cours de cycle les heures supplémentaires sont apurées dans la mesure du possible pendant l'annualisation.

Si en fin de modulation il reste un reliquat d'heures supplémentaires, les heures supplémentaires sont majorées et replanifiées dans l'annualisation si la planification n'est pas possible, le Directeur d'établissement doit demander l'aval au Directeur Général l'autorisation de rémunération.

POINT 8 – Présentation de l'Index Egalité F/H.

Présentation de l'Index Egalité FEMME/HOMME

L'index de l'égalité femmes-hommes est un outil mis en place graduellement depuis 2019 par le ministère du Travail afin de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans les entreprises. Publié chaque année au plus tard le 1^{er} mars au titre de l'année précédente, il est maintenant obligatoire pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

L'index de l'égalité femmes-hommes se compose de 5 grands critères qui évaluent les inégalités entre femmes et hommes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100 :

- **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes** (compte pour 40 points de la note)



- **L'écart de répartition des augmentations individuelles** (compte pour 20 points)
- **L'écart de répartition des promotions**, uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés (compte pour 15 points).
- **Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité** (compte pour 15 points).
- **La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations** (compte pour 10 points).

L'index permet à l'entreprise d'établir une note sur 100, en cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. Ces mesures doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

⇒ **NOTE INDEX IFAC 77/100 – VOIR INDEX EN ANNEXE**

POINT 9 – Dispositions prises relatives à la propagation du coronavirus COVID-19

Intervention de Vincent GAVERIAUX pour faire un point sur la situation de la crise sanitaire.

Actuellement stade 2, et nous devrions passer en stade 3 dès la semaine prochaine, avec certainement arrêt des transports, des écoles, fermetures des crèches, donc inévitablement des centres de loisirs.

Vincent GAVERIAUX s'est entretenu dans la matinée avec Martial DUTAILLY sur la situation de l'ensemble des salariés, un point sera fait demain matin, et une réunion est programmée lundi matin car pas de décision pour le moment de passer en stade 3, pour que les élus aient l'ensemble du cadre dans lequel nous allons évoluer dès lors que cette mesure sera prise. Pas plus de précision pour le moment mais le nécessaire est fait pour trouver une marche à suivre. Adaptation et réaction de la manière la plus sereine.

Dans les recommandations qui ont été diffusées largement par les délégués régionaux, se laver les mains le plus possible puisque on le sait le virus ne résiste pas au savon.

Sur les sites rappelez les mesures d'hygiène ne pas tomber dans une psychose, mesure la plus appropriée en accord avec la ville gestion conjointe. S'il y a la moindre interrogation il faut prendre contact avec l'autorité de santé, l'IFAC se doit de protéger ses collaborateurs, si demain il y a une mesure de fermeture des écoles, l'IFAC consultera l'autorité de santé afin de prendre une décision.



Nathalie MADEIRA, souhaite que les membres élus soient informés dès lors qu'un établissement est infecté.

Vincent GAVERIAUX a été nommé Référent Prévention Santé sur l'ensemble du territoire pour répondre à la loi de 2011 sur les entreprises de plus de 250 salariés. Pris attache avec KLEZIA avec la mutuelle

Dans le cadre de ce mandat il est en charge de mettre en place le DUER, une première réunion sur l'île de France avec présentation de la méthodologie, aux responsables des sites et choix de sites pilotes.

Le DUER sert à évaluer et identifier les risques pour la santé et la sécurité de chaque poste de travail afin de déterminer un plan d'action pour limiter ces risques.

Vincent GAVERIAUX a pris contact avec KLEZIA (mutuelle) pour voir avec les solutions de prévoyances santé proposées, et doit prochainement contacter HUMANIS.

Vincent GAVERIAUX propose d'assister à la 1ere réunion SSCT prévue le 12 mars, et souhaite travailler avec l'ensemble des membres élus afin de garantir au mieux la santé et sécurité de l'ensemble de nos collaborateurs.

POINT 10 - Mise en place des représentants de proximité Ifac ou RSS syndicaux.

- ⇒ Pas de représentants de proximité
- ⇒ **Didier SINTES** le Président informe l'instance qu'il n'est pas possible de mettre en place des RSS syndicaux si les organisations syndicales sont représentées dans l'entreprise.

Mohamed FAKHRI le secrétaire demande la nomination des représentants de proximité par accord d'entreprise et réaffirme la possibilité de désigner des responsables des sections syndicales (**RSS**) selon la jurisprudence. **Cass. soc. 13.02.13, n° 12-19 662**

POINT 11 - Situation de certains collaborateurs

- a) Point sur les arrêts de travail 2019
- b) Accident de travail 2019

Mohamed FAKHRI le secrétaire demande un bilan sur les arrêts de travail et accidents de travail 2019 pour mesurer la situation des salariées, et souhaite que ce point soit inscrit à la première réunion SSCT

Didier SINTES le Président informe l'instance que le Bilan sociale sera transmis aux partenaires sociaux courant avril/mai les éléments sont en cours d'établissement.

- c) **Recrutement et rémunération des animateurs CEE**



Le CSE Ifac demande une uniformisation des rémunérations des CEE.

Didier DINTES le Président annonce que le Directeur Général de l'Ifac a passé consigne à l'ensemble des délégués régionaux que progressivement sous 3 ans la rémunération des CEE soit de 70 € minima /jour

POINT 11 - Formation des membres du CSE IFAC

Caroline GRUET va reprendre contact avec l'organisme de formation, et informe l'instance que sur les 44 emails adressés aux élus elle a reçu que 7 retours de réponse, la formation initialement prévue a donc été annulée.

POINT 12 - Actions sociales

f) Prise en charge BAFA des enfants des salariés par l'IFAC ou les établissements

Didier SINTES le Président nous informe que Martial DUTAILLY est d'accord pour une prise en charge par l'Ifac sa première préconisation était de le prendre à prix coutant mais il voulait avoir des éléments de contrôle de gestions.

g) Projet PACA

h) Projet Sartrouville « www.helloce.fr »

Les Projets seront étudiés lors de la prochaine commission ASC

i) Budget des actions collectives 2 020

j) Bilan des actions collectives 2 019 / Modalité de mise en place pour 2020

Les deux points sont reportés à la prochaine réunion CSE.

POINT 13 – NAO 2020 / Réunion 3

a) Avancement des négociations

Prochainement 4^{ème} réunion de NAO, lors de laquelle l'employeur répondra aux sollicitations des délégués syndicaux

La séance est levée à 19h.



1- Indicateur d'écart de rémunération

Sérier les données dans les tables ci-dessous. Ne rien saisir dans les autres cellules.
Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être actualisés pour les trimestres.
Ne renseigner les autres moyens que l'on utilise pour les autres trimestres.

Qualifiés de postes équivalents : A-CEP Par affinité, les catégories de postes dont valeurs sont indiquées en gras (CEP)
Sont de part ou en totalité : 3% Par affinité, les catégories de postes dont valeurs sont indiquées en gras (CEP), le secteur industriel partiel, le secteur à 25%, l'ensemble 3% (par 2)
% à saisir dans ces cases

catégorie cod. professionnelle de l'ICP	tranche d'âge	rémunération mensuelle brute moyenne par ICP		écart de rémunération moyenne	à cet égard appelation de mail de participation	nombre des actifs		validité de groupe (group) Denonc	effectifs valides (groupes pris en compté)	Anat possible
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
ouvriers	moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	0	0			0	0	0	0	0,00%
employés	moins de 30 ans	21.383	21.332	-0,2%		30	147	1	455	0,00%
	30 à 39 ans	34.485	20.447	3,5%		80	62	1	230	0,31%
	40 à 49 ans	31.445	26.030	14,2%		179	28	1	260	1,11%
travailleurs agés de métrique	moins de 30 ans	21.427	20.591	0,4%		61	12	1	163	0,32%
	30 à 39 ans	23.244	20.616	-2,5%		56	38	1	130	0,00%
	40 à 49 ans	23.064	26.551	4,7%		143	72	1	215	0,00%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	25.085	26.225	0,5%		54	37	1	131	0,25%
	30 à 39 ans	25.574	26.325	0,3%		77	26	1	103	0,10%
	40 à 49 ans	23.224	40.037	42,2%		1	1	0	0	0,00%
ensemble des actifs	moins de 30 ans	34.813	30.053	13,2%		21	14	1	25	0,17%
	30 à 39 ans	39.483	30.315	-2,0%		71	40	1	156	0,00%
	40 à 49 ans	43.240	48.230	10,2%		14	14	1	28	0,40%
ensemble des actifs		28.030	25.923	11,1%		170			1.727	3,64%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CEP, déplier et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 10 avant de cliquer sur « valider » et modifier les totaux de catégories de postes.
Dans ce cas, les effectifs par CEP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des écarts, d'augmentation et de promotion.
Indicateur calculable (1 seul, 4 ans) :

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

Indicateur d'écart de rémunération (N) :
non observé (0) :

3,6

37

Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.