



# Index d'égalité – CAPELLE SAS

## Sans ouvriers

ISO 9001  
BUREAU VERITAS  
Certification



ISO 14001  
BUREAU VERITAS  
Certification



### SIEGE SOCIAL

• SASU au capital de 1000000,00 € • SIRET. 30814869100246 • APE. 4941A  
• N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE. FR01308148691  
• RCS : Nîmes B 308 148 691  
[WWW.TRANSPORTS-CAPELLE.FR](http://WWW.TRANSPORTS-CAPELLE.FR)

**Tél : 04 66 25 55 00**

Cité technologique du Mas David  
30360 VEZENOBRES - FRANCE



# 1- indicateur d'écart de rémunération

		Seuil de pertinence associé : 5 %									
catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute		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				
employés	moins de 30 ans	16 397,52 €	21 307,68 €	23,0%	18,0%	7	5	1	12	1,63 %	
	30 à 39 ans	25 149,12 €	26 032,56 €	3,4%	0,0%	10	11	1	21	0,00 %	
	40 à 49 ans	26 282,16 €	30 329,64 €	13,3%	8,3%	12	6	1	18	1,13 %	
	50 ans et plus	24 201,84 €	31 141,68 €	22,3%	17,3%	18	9	1	27	3,51 %	
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans					1	0	0	0	0,00 %	
	30 à 39 ans					1	5	0	0	0,00 %	
	40 à 49 ans					1	10	0	0	0,00 %	
	50 ans et plus					1	6	0	0	0,00 %	
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans					0	0	0	0	0,00 %	
	30 à 39 ans	39 545,76 €	44 656,08 €	11,4%	6,4%	4	3	1	7	0,34 %	
	40 à 49 ans	41 527,92 €	53 810,04 €	22,8%	17,8%	5	17	1	22	2,95 %	
	50 ans et plus	51 615,00 €	55 387,80 €	6,8%	1,8%	4	22	1	26	0,35 %	
ensemble des salariés		26 400	33 217	20,5%		158			133	9,91 %	



## 2- 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			
employés	97,7%	100,0%	2,3%	0	0	1	78	1,35 %
techniciens et agents de maîtrise	100,0%	100,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00 %
ingénieurs et cadres	100,0%	95,2%	-4,8%	0	0	1	55	-1,98 %
<b>ensemble des salariés</b>	<b>98,3%</b>	<b>97,9%</b>	<b>-0,5%</b>	<b>158</b>			<b>133</b>	<b>-0,64 %</b>

\* 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) :	1	Il y a eu des augmentations et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs tot.
indicateur d'écart d'augmentations (points de %) :	0,6	Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes.
note obtenue sur 20 :	0	0



### 3- 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=oui, 0=non)	effectifs valides	écart pondéré
	femmes	hommes		femmes	hommes			
employés	0,2%	0,1%	-0,1%	0	0	1	78	-0,04 %
techniciens et agents de maîtrise	0,0%	0,0%	0,0%	0	0	0	0	0,00 %
ingénieurs et cadres	0,1%	0,0%	-0,1%	0	0	1	55	-0,02 %
<b>ensemble des salariés</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,1%</b>	<b>-0,1%</b>	<b>158</b>			<b>133</b>	<b>-0,06 %</b>

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :		1	Il y a eu des promotions et les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.	
indicateur d'écart de promotions (points de %) :		0,1	Un écart de promotions est constaté en faveur des femmes.	
note obtenue sur 15 :		0	0	



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

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	4	4	100 %
<p>* 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.</p> <p>** 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.</p>			
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.		
indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :	100		
note obtenue sur 15 :	0 0		



## 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	
ensemble des salariés	1	9	10	1

\* 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 :	1	Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.
note obtenue sur 10 :	0	



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

	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 %)	0	0	0	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	0	0	0	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	0	0	0	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	0	0	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>77</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>77</b>		<b>100</b>

