

---

**Cegid HR**

**Egalité Femmes/Hommes**

B'PLAST INDUSTRIE

14/01/2026 11:57





## Cegid HR Egalité Femmes/Hommes

Chère Cliente, Cher Client,

Vous trouverez, ci-dessous, votre Index Egalité Femmes/Hommes, calculé à partir des données transmises.  
Ce rapport comprend les 5 indicateurs et l'Index

Les 5 indicateurs :

- Ecart de rémunération entre H/F par âge et CSP (40 points)
- Ecart de répartition des augmentations individuelles entre H/F (20 points)
- Ecart de répartition des promotions entre H/F (15 points)
- % des salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de congés maternité (15 points)
- Nombre de femmes parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points)

L'index sera égal à la somme des résultats des 5 indicateurs

**Ces éléments vous serviront à communiquer auprès de votre CSE, à publier l'Index sur votre site Internet et à renseigner les informations demandées par les Services du Ministère du Travail (la DIRECCTE).**

Périmètre retenu pour le calcul des indicateurs :

- Raison sociale de l'entreprise : **B'PLAST INDUSTRIE**
- Numéro SIREN de l'entreprise : **504546102**
- La période de référence pour le calcul des indicateurs : **du 01/01/2025 au 31/12/2025**
- L'effectif (nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs) : **333**

Cegid vous remercie de votre confiance

## 1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 4

Seuil de pertinence associé : 5%

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | tranche d'âge   | rémunération annuelle brute moyenne par EQTP |        | écart de rémunération moyenne | 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 | 22699  | 29634  | 23.4 %                        | 4                  | 1      | 0                                | 0  | 0 %           |
|                                      | de 30 à 39 ans  | 27941  | 36605  | 23.7 %                        | 10                 | 3      | 1                                | 13   | 1.66 %        |
|                                      | de 40 à 49 ans  | 29511  | 39909  | 26.1 %                        | 14                 | 5      | 1                                | 19   | 2.74 %        |
|                                      | 50 ans et plus  | 32529  | 43822  | 25.8 %                        | 6                  | 2      | 0                                | 0  | 0 %           |
| Ingénieurs et cadres                 | moins de 30 ans | 50417  | 44364  | -13.6 %                       | 2                  | 12     | 0                                | 0  | 0 %           |
|                                      | de 30 à 39 ans  | 50512  | 58951  | 14.3 %                        | 4                  | 25     | 1                                | 29   | 1.85 %        |
|                                      | de 40 à 49 ans  | 47723  | 72236  | 33.9 %                        | 4                  | 17     | 1                                | 21   | 4.16 %        |
|                                      | 50 ans et plus  | 40638  | 71130  | 42.9 %                        | 3                  | 15     | 1                                | 18   | 4.67 %        |

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 4

Seuil de pertinence associé : 5%

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | tranche d'âge   | rémunération annuelle brute<br>moyenne par EQTP |        | écart de<br>rémunération<br>moyenne | nombre de salariés |        | validité du<br>groupe<br>(1=où,0=non) | effectifs<br>valides<br>(groupes pris<br>en compte) | écart pondéré |
|--------------------------------------|-----------------|---|--------|-------------------------------------|--------------------|--------|---------------------------------------|---|---------------|
|                                      |                 | femmes  | hommes |                                     | femmes             | hommes |                                       |   |               |
| Ouvriers                             | moins de 30 ans | 0   | 30080  |                                     | 0                  | 30     | 0                                     | 0   | 0 %           |
|                                      | de 30 à 39 ans  | 25933   | 31928  | 18.8 %                              | 2                  | 60     | 0                                     | 0   | 0 %           |
|                                      | de 40 à 49 ans  | 28703   | 32832  | 12.6 %                              | 2                  | 41     | 0                                     | 0   | 0 %           |
|                                      | 50 ans et plus  | 31119   | 30910  | -0.7 %                              | 4                  | 42     | 1                                     | 46  | 0 %           |
| Techniciens et agents de maitrise    | moins de 30 ans | 0   | 35028  |                                     | 0                  | 2      | 0                                     | 0   | 0 %           |
|                                      | de 30 à 39 ans  | 0   | 39737  |                                     | 0                  | 6      | 0                                     | 0   | 0 %           |
|                                      | de 40 à 49 ans  | 0   | 40304  |                                     | 0                  | 10     | 0                                     | 0   | 0 %           |

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents : 4

Seuil de pertinence associé : 5%

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | tranche d'âge  | rémunération annuelle brute moyenne par EQTP |        | écart de rémunération moyenne | nombre de salariés |        | validité du groupe (1=oui,0=non) | effectifs valides (groupes pris en compte) | écart pondéré |
|--------------------------------------|----------------|--|--------|-------------------------------|--------------------|--------|----------------------------------|--|---------------|
|                                      |                | femmes                                       | hommes |                               | femmes             | hommes |                                  |  |               |
| Techniciens et agents de maitrise    | 50 ans et plus | 0  | 37230  |                               | 0                  | 7      | 0                                | 0  | 0 %           |
| ensemble des salariés                |                |  |        |                               | 55                 | 278    |                                  | 146  | 15.08 %       |

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

1

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

indicateur d'écart de rémunération (%) : 

15.1

 Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 : 

14

2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

| catégorie socioprofessionnelle (CSP) | taux d'augmentation<br>(proportion de salariés<br>augmentés) |        | écart de taux<br>d'augmentation | nombre de salariés |        | validité du<br>groupe<br>(1=ooui,0=non) | effectifs<br>valides<br>(groupes pris<br>en compte) | écart pondéré |
|--------------------------------------|--|--------|---------------------------------|--------------------|--------|---|---|---------------|
|                                      | femmes   | hommes |                                 | femmes             | hommes |   |   |               |
| Employés                             | 58.8 %   | 72.7 % | 13.9 %                          | 34                 | 11     | 0                                       | 0   | 4.93 %        |
| Ingénieurs et cadres                 | 38.5 %   | 44.9 % | 6.5 %                           | 13                 | 69     | 0                                       | 0   | 4.17 %        |
| Ouvriers                             | 25 %   | 50.9 % | 25.9 %                          | 8                  | 173    | 0                                       | 0   | 0 %           |
| Techniciens et agents de maitrise    | 0 %  | 72 %   | 72 %                            | 0                  | 25     | 0                                       | 0   | 0 %           |
| ensemble des salariés                |  |        |                                 | 55                 | 278    |   | 0   | 9.1 %         |

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

0

Les effectifs valides représentent moins de 40 % des effectifs totaux.

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

INCALCULABLE

note obtenue sur 20 :

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=ooui,0=non) | effectifs valides (groupes pris en compte) | écart pondéré |
|--------------------------------------|---|--------|----------------------------|--------------------|--------|-----------------------------------|--|---------------|
|                                      | femmes  | hommes |                            | femmes             | hommes |                                   |  |               |
| Employés                             | 0 %   | 9.1 %  | 9.1 %                      | 34                 | 11     | 0                                 | 0  | 3.22 %        |
| Ingénieurs et cadres                 | 7.7 %   | 1.4 %  | -6.2 %                     | 13                 | 69     | 0                                 | 0  | -4.03 %       |
| Ouvriers                             | 0 %   | 0 %    | 0 %                        | 8                  | 173    | 0                                 | 0  | 0 %           |
| Techniciens et agents de maitrise    | 0 %   | 4 %    | 4 %                        | 0                  | 25     | 0                                 | 0  | 0 %           |
| ensemble des salariés                | 1.8 %   | 1.1 %  | -0.8 %                     | 55                 | 278    |                                   | 0  | -0.81 %       |

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

0

Les effectifs valides représentent moins de 40 % des effectifs totaux.

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

INCALCULABLE

note obtenue sur 15 :

0

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

|                       | nombre de salariés de retour<br>de congé maternité/adoption |            | pourcentage<br>de salariés<br>augmentés |
|-----------------------|---|------------|---|
|                       | total   | augmentées |   |
| ensemble des salariés | 2   | 2          | 100 %                                   |

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 :

15

Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés..



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 | 0   | 10     | 10       | 0  |

indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :

0

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<br>calculable (1=oui,<br>0=non) | valeur de<br>l'indicateur | points obtenus | nombre de points<br>maximum de<br>l'indicateur | nombre de points<br>maximum des<br>indicateurs<br>calculables |
|---|--|---------------------------|----------------|--|---|
| 1- Indicateur d'écart de rémunération   | 1  | 15.1                      | 14             | 40   | 40  |
| 2- indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles   | 0  | INCALCULABLE              | 0              | 0  | 0   |
| 3- indicateur d'écart de taux de promotions   | 0  | INCALCULABLE              | 0              | 0  | 0   |
| 4- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité | 1  | 100                       | 15             | 15   | 15  |
| 5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations                              | 1  | 0                         | 0              | 10   | 10  |
| Total des indicateurs calculables   |  |                           | 29             |  | 65  |
| INDEX (sur 100 points)  |  |                           | Incalculable   |  | 100   |

L'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.