

Index Egalité Femme/Homme 2024

| | Indicateur calculable (1=oui, 0=non) | Résultat final obtenu | Nombre de points obtenus | Nombre de points maximum de l'indicateur | Nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|--|--------------------------------------|-----------------------|--------------------------|--|--|
| 1 – Ecart de rémunération (en %) | 1 | 6,1 | 33 | 40 | 40 |
| 2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés) | 1 | 5,5 | 35 | 35 | 35 |
| 3 – Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %) | 1 | 100 | 15 | 15 | 15 |
| 4 – Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 2 | 5 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 88 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 88 | | 100 |

L'entreprise obtient une note de 88/100.

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 annuelles ou pluriannuelles, 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.

En cas de non-publication de son Index, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

L'index Egalité Femme/Homme 2024 a été calculé à partir des données récoltées sur l'année 2023.



L'obligation de publicité concerne la note globale de l'Index AINSI QUE le détail des différents indicateurs (depuis le 1er juin 2021). Elles doivent être faites sur le site internet de l'entreprise.

Le détail des indicateurs n'est plus réservé au comité social et économique (CSE) et aux services de l'inspection du travail.

L'entreprise peut également publier les mesures de corrections prévues.