

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2025

Contexte

Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes.

Cet index doit être :

- ☐ Communiqué au CSE
- ☐ Communiqué à l'inspection du travail (Direccte)
- ☐ Publié sur le site internet de l'entreprise

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 indicateurs :

- ☐ L'écart de rémunération femmes-hommes
- ☐ L'écart de répartition des augmentations individuelles
- ☐ Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- ☐ La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas d'Index inférieur à 75 points → l'entreprise a l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies.

En cas d'Index inférieur à 85 points → l'entreprise a l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

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.

Résultats

Résultats 2025

	Indicateur calculable	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de point max de l'indicateur
1- Ecart de remuneration (en %)	1	5,8	34	40
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	1	2,3	35	35
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15
5 - Nb de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10
Total indicateurs			89	100

Résultats 2024

	Indicateur calculable	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nb de point max de l'indicateur
1- Ecart de remuneration (en %)	1	5,3	34	40
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,4	35	35
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en %)	1	100	15	15
5 - Nb de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10
Total indicateurs			89	100

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalents :
Seuil de pertinence associé :

9 CSP
2%

Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).
Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle		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			
Cadre niveau H	moins de 30 ans	60 956				12	2	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	57 534	55 494	-3,7%	-1,7%	8	4	1	12	-0,14%
	40 à 49 ans	59 751	60 150	0,7%	0,0%	5	3	1	8	0,00%
	50 ans et plus	59 701				5	1	0	0	0,00%
Cadre niveau I	moins de 30 ans					3	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	77 135	91 168	15,4%	13,4%	10	10	1	20	1,85%
	40 à 49 ans	80 198	79 916	-0,4%	0,0%	5	7	1	12	0,00%
	50 ans et plus	75 098	86 652	13,3%	11,3%	6	4	1	10	0,78%
Cadre niveau J	moins de 30 ans					1	-	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	109 415	121 595	10,0%	8,0%	6	11	1	17	0,94%
	40 à 49 ans	105 855	114 049	7,2%	5,2%	8	11	1	19	0,68%
	50 ans et plus		104 565			2	9	0	0	0,00%
Cadre niveau K	moins de 30 ans					-	-	0	0	0,00%
	30 à 39 ans		201 042			1	8	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	154 539	192 031	19,5%	17,5%	5	10	1	15	1,81%
	50 ans et plus	193 314	170 222	-13,6%	-11,6%	3	10	1	13	-1,04%
Hors Classe	moins de 30 ans					-	-	0	0	0,00%
	30 à 39 ans					-	-	0	0	0,00%
	40 à 49 ans					-	3	0	0	0,00%
	50 ans et plus	260 625	287 062	9,2%	7,2%	6	13	1	19	0,94%
ensemble des salariés		145 030	459 874	68,5%		193			145	5,83%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.
Dans ce cas, les effectifs par CSP doivent être renseignés dans les cellules grises pour le calcul des indicateurs d'augmentation et de promotion.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :
indicateur d'écart de rémunération (%) :
note obtenue sur 40 :

1
5,8
34

Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

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

Saisir vos données dans les seules cellules vertes. **Ne rien saisir dans les autres cellules.**

Les résultats apparaissent dans les cellules jaunes. Ils peuvent être accompagnés de commentaires pour les interpréter.

Des notes sont disponibles sur certaines cellules (triangle rouge en haut à droite), il suffit de passer sur la cellule avec la souris pour les visualiser (si vous ne les visualisez pas correctement, faites un clic droit avec la souris, puis sélectionnez "Afficher/masquer la note" ou "Modifier la note" pour agrandir la zone de la note).

	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Nombre de salariés augmentés au cours de la période de		Taux d'augmentations (pourcentage de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmentations	Ecart en nombre équivalent de salariés
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Ensemble des salariés	88	108	64	81	72,73%	75,00%	-2,27%	2,3

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

Résultat final obtenu à

l'indicateur en nombre équivalent : **2,3**

Il y a eu des augmentations et l'effectif total des salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs compte au moins 5 femmes et 5 hommes.

Si ce nombre de femmes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentations seraient égaux entre femmes et hommes.

Nombre de points obtenus sur 35 : **35**

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

Des notes sont disponibles sur certaines cellules (triangle rouge en haut à droite), il suffit de passer sur la cellule avec la souris pour les visualiser (si vous ne les visualisez pas correctement, faites un clic droit avec la souris, puis sélectionnez "Afficher/masquer la note" ou "Modifier la note" pour agrandir la zone de la note).

Nombre de salariées de retour de congé maternité/adoption		Pourcentage de salariées augmentés
Total	Augmentées	
1	1	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	
2	8	10	2

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

2

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

Nombre de points obtenus sur 10 :

5

Objectifs de progression des indicateurs de l'index

- Indicateur 1 (Ecart des Rémunérations Homme/Femme) → Passer à 35 points en continuant de travailler sur l'égalité homme femme en ayant un œil attentif lors des recrutements, lors de la compreview et notamment grâce à l'enveloppe égalité homme femme.
- Indicateur 5 (Nombre de personnes du sexe sous représenté dans les 10 rémunérations les plus hautes) →
 - - Continuer de travailler à des recrutements paritaires à tous les niveaux de l'entreprise
 - - Faire grandir un vivier de talents féminins en interne

Thank you