



INDEX D'EGALITE 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 %)	1	0	40	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,1	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			95		85
INDEX (sur 100 points)			95	100	

Le calcul de l'index est obligatoire pour les entreprises, les associations et les syndicats, qui emploient au moins 50 salariés.

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

L'effectif des salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle (01/01/23 au 31/12/23).

L'effectif des salariés pris en compte sont : les salariés présents minimum 6 mois dans l'entreprise sur la période de référence. Sont obligatoirement exclus de ce périmètre : les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée (arrêt maladie, cdd<6 mois, congé maternité, congés sans solde...).

1. Ecart de rémunération Femmes-Hommes - 40 points

L'indicateur recense les rémunérations brutes annuelles moyennes par équivalent temps plein de l'année de référence des femmes et des hommes de l'entreprise.

Sont pris en compte les salaires de base, les primes "Bonus", les primes d'objectif, les primes de ventes liées aux performances individuelles du salarié, les primes PEPA et PPV, les primes collectives (primes de transport et primes de vacances), les indemnités de congés payés, les avantages en espèces ou en nature. Sont exclues les primes d'ancienneté et d'intéressement.

Pour obtenir l'intégralité des 40 points, l'entreprise devra ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro.

2. Ecart de répartition des augmentations Individuelles - 35 points

Ce critère évalue le pourcentage d'hommes et de femmes qui ont perçu une augmentation individuelle dans l'année de référence.

Pour obtenir l'intégralité des points, l'entreprise devra accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes.

3. Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité - 15 points

L'indicateur concerne les salariées qui sont revenues de congé maternité (éventuellement prolongé par un congé parental d'éducation) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles 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. 100% de la note sera attribuée à l'entreprise qui accorde une augmentation générale et/ou individuelle à la totalité des femmes, soit pendant leur congé maternité, soit à leur retour avant la fin de la période de référence.

Attention, si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation générale et/ou individuelle, aucun point ne sera accordé à l'entreprise pour ce critère.

4. Nombre et personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations - 10 points

Une entreprise devra compter au moins quatre femmes parmi les dix plus hauts salaires.