
INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2024

1) Périmètre et mise en place de l'index

Chaque année, les entreprises de 50 salariés et plus doivent publier leur index égalité professionnelle avant le 1^{er} mars.

La période de référence retenue est l'année civile, soit pour cet index : **du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.**

La répartition des salariés a été faite tel que prévu par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes et existantes dans l'entreprise :

- Ouvriers,
- Employés,
- Techniciens et Agents de maîtrise,
- Ingénieurs et cadres.

L'index est calculé au niveau de l'entreprise constituant une entité légale.

Par ailleurs, sont obligatoirement exclus de ce périmètre :

- Les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation,
- Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires),
- Les salariés expatriés,
- Les salariés en pré-retraite, bien qu'ils apparaissent dans les effectifs, sont rémunérés mais ne sont pas présents. Ils sont donc exclus.
- Les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée.

Veillez noter que les caractéristiques individuelles suivantes des salariés sont appréciées au dernier jour de la période de référence annuelle choisie (ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise, le cas échéant) :

- L'âge,
- Le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche,
- Le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise,
- La catégorie socioprofessionnelle.

Le tableau ci-dessous organise les salariés de la société par sexe et par catégorie socioprofessionnelle existantes sur la période étudiée, en excluant les salariés qui n'ont pas été présents au moins 6 mois sur l'année 2024.

	TOTAL	POURCENTAGE
Ouvriers	89	66,42 %
<i>Femmes</i>	0	0,00%
<i>Hommes</i>	89	66.42 %
Employés	28	20,90 %
<i>Femmes</i>	17	12,69 %
<i>Hommes</i>	11	8,21 %
Techniciens & Agents de maîtrise	13	9,70 %
<i>Femmes</i>	0	0,00 %
<i>Hommes</i>	13	9.70 %
Ingénieurs et Cadres	4	2,98 %
<i>Femmes</i>	2	1.49 %
<i>Hommes</i>	2	1,49 %
TOTAL	134	100,00%
<i>Femmes</i>	19	14,18 %
<i>Hommes</i>	115	85,82 %

Nous notons que **85,82 % des salariés de la société sont des hommes** :

- 66,42 % sont des Ouvriers,
- 8.21 % sont des Employés,
- 9.70 % sont des Techniciens et Agents de maîtrise,
- 1,49 % sont des Cadres.

Le décret prévoit que des indicateurs peuvent ne pas être calculables dans les cas suivants :

- Pour le calcul de l'indicateur n°1 : parce que l'effectif total retenu, en application des modalités de calcul liées à la validité des groupes (pour rappel, seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et trois femmes sont pris en compte), est inférieur à 40 % de l'effectif.
- Pour le calcul de l'indicateur n°2 : soit parce qu'aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence annuelle considérée, ou soit parce que l'entreprise ne comporte pas au moins cinq femmes et cinq hommes.
- Pour le calcul de l'indicateur n°3 : parce qu'aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.

En l'espère, l'effectif est réparti de la façon suivante :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	VALIDITE DU GROUPE
Ouvriers	0	89	89	
Moins de 30 ans	0	8	8	Non valide
de 30 à 39 ans	0	16	16	Non valide
de 40 à 49 ans	0	24	24	Non valide
50 ans et plus	0	41	41	Non valide
Employés	17	11	28	
Moins de 30 ans	1	1	2	Non valide
de 30 à 39 ans	2	3	5	Non valide
de 40 à 49 ans	5	2	7	Non valide
50 ans et plus	9	5	14	Valide
Techniciens et Agents de Maitrise	0	13	13	
Moins de 30 ans	0	1	1	Non valide
de 30 à 39 ans	0	3	3	Non valide
de 40 à 49 ans	0	5	5	Non valide
50 ans et plus	0	4	4	Non valide
Ingénieurs et Cadres	2	2	4	
Moins de 30 ans	0	0	0	Non valide
de 30 à 39 ans	0	0	0	Non valide
de 40 à 49 ans	0	0	0	Non valide
50 ans et plus	2	2	4	Non valide
TOTAL	19	115	134	

- Des données analysées, il ressort que **l'indicateur n°1 n'est pas calculable** car un seul groupe répond aux critères de validité. L'effectif valide ne représente pas au moins 40 % des effectifs totaux.

Dès lors que l'indicateur n°1 n'est pas calculable, l'index n'a pas à être calculé. En effet, cet indicateur vaut 40 points. Son exclusion amènerai à calculer l'index sur 60 points. Or, il est prévu dans le décret (article 5.1) que :

« Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus, au total, par l'entreprise, avant application de la règle de la proportionnalité, est inférieur à soixante-quinze points, le niveau de résultat mentionné au premier alinéa du paragraphe 5 ne peut être déterminé pour la période de référence considérée ».

Cependant, le fait de ne pas pouvoir déterminer le niveau de résultat n'exonère pas l'entreprise de son obligation de mettre les indicateurs qui peuvent être calculés à disposition du Comité Social et Economique ainsi que des services du ministère chargé du travail selon les modalités fixées à l'article D. 1142-5.

- **L'indicateur n°2 est calculable** car il y a eu des augmentations en 2024.
- **L'indicateur n°3 n'est pas calculable** car il n'y a pas eu de congés maternité en 2024.
- **L'indicateur n°4 est calculable.**

2) Calcul des indicateurs

L'analyse des données sur l'exercice concerné nous permet de déterminer les notes suivantes pour les indicateurs :

- **Indicateur 1** – Ecart de rémunération

Incalculable

- **Indicateur 2** – Ecart de taux d'augmentations individuelles

Note obtenue : 35/35

- **Indicateur 3** – Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Incalculable

- **Indicateur 4** – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Note obtenue : 5/10

L'entreprise a donc obtenu la note de 40 points sur un maximum de 45 points calculables.

Le total des indicateurs calculables est ramené à 100 points en appliquant la règle de proportionnalité.

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

Le tableau ci-dessous reprend la synthèse des obligations d'informations que l'entreprise doit mettre à disposition du Comité Social et Economique ainsi que des services du ministère chargé du travail.

En annexe, sont détaillées les informations telles que prévues à l'article D. 1142-5 du Code du travail.

« Les indicateurs, ainsi que le niveau de résultat, sont mis à la disposition du Comité Social et Economique [...]. Les résultats sont présentés par catégories socioprofessionnelles, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise.

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégories socioprofessionnelles ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre.

Les dispositions prévues au premier alinéa s'appliquent également dans les cas [...] où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés. Dans ce cas, l'information du comité social et économique est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés. »

Calcul de l'Index Egalité Professionnelle 2024

	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 – Ecart de rémunération (en %)	0	INCALCULABLE	N/A	40	N/A
2 – Ecart d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	CALCULABLE	35	35	35
3 – Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	0	INCALCULABLE	N/A	15	N/A
4 – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			40		45
INDEX (sur 100 points)			INCALCULABLE		100

ANNEXES

- **Indicateur n°1** – Indicateur d'écart de rémunération
- **Indicateur n°2** – Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles
- **Indicateur n°3** – Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- **Indicateur n°4** – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

REFERENCES

- **Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019** portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.
- **Instruction n° DGT/SAT/DASIT 1/2019/33 et n°2019/03 (DGT) du 25 janvier 2019** relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Articles D. 1142-4 à D. 1142-14 du Code du travail.**

Indicateur n° 1 : Ecart de rémunération

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			
Ouvriers	moins de 30 ans	0	8	0	0	00.00 %
	30 à 39 ans	0	16	0	0	00.00 %
	40 à 49 ans	0	24	0	0	00.00 %
	50 ans et plus	0	41	0	0	00.00 %
Employés	moins de 30 ans	1	1	0	0	00.00 %
	30 à 39 ans	2	3	0	0	00.00 %
	40 à 49 ans	5	2	0	0	00.00 %
	50 ans et plus	9	5	1	14	35.11 %
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	0	1	0	0	00.00 %
	30 à 39 ans	0	3	0	0	00.00 %
	40 à 49 ans	0	5	0	0	00.00 %
	50 ans et plus	0	4	0	0	00.00 %
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	0	0	0	0	00.00 %
	30 à 39 ans	0	0	0	0	00.00 %
	40 à 49 ans	0	0	0	0	00.00 %
	50 ans et plus	2	2	0	0	00.00 %
Ensemble des salariés		134			14	35.11 %

Indicateur calculable (1 = OUI, 0 = NON) :

0

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

Indicateur d'écart de rémunération (en %) : INCALCULABLE

Note obtenue sur 40 :

N/A

Indicateur n° 2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles

	Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence*		Nombre de salariés (en effectif physique)		Taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmentation	Ecart absolu de taux d'augmentation	Ecart en nombre équivalent de salariés
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Ensemble des salariés	0	6	19	115	00,000%	5,217%	5,217%	5,217%	0.991

**Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion. Il ne faut comptabiliser que les salariés augmentés parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.*

Indicateur calculable (1 = OUI, 0 = NON) :	1	Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.
Résultat final obtenu à l'indicateur en % :	5,2	Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.
Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre équivalent de salariés :	0,991	Si ce nombre de femmes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.
Nombre de points obtenus sur le résultat final en %	15	
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre équivalent de salariés	35	

Note obtenue sur 35 :	35
------------------------------	-----------

Indicateur n° 3 : 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	0	0	0 %

*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.

**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.

Il n'y a pas eu de retour de congé maternité avec augmentation pendant la période de référence.

Indicateur calculable (1 = OUI, 0 = NON) : 0
 Indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) : INCALCULABLE

Note obtenue sur 15 :	N/A
------------------------------	------------

Indicateur n° 4 : 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	2	8	10	2

**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 : 2

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

Note obtenue sur 10 :	5
------------------------------	----------