

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2026



Toute entreprise, dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, a l'obligation de publier les résultats de l'index égalité professionnelle sur l'année précédente.

Cet index est un outil destiné à diminuer les inégalités professionnelles, notamment entre hommes et femmes, en évaluant les 4 postes suivants :

- Ecart de rémunération entre hommes et femmes (40 points)
- Répartition des augmentations individuelles (35 points)
- Retour de congé maternité (15 points)
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

Plus la note est proche de 100 points, plus l'indice de l'entreprise est bon.

Si l'index est inférieur à 85 points, l'entreprise devra fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs.

Si l'index est inférieur à 75 points, l'entreprise devra publier les mesures de correction et de rattrapage.

RÉSULTATS PAR POSTE



ÉCART DE RÉMUNÉRATION

37 POINTS SUR 40

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

RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

35 POINTS SUR 35

Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.
Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.
Si ce nombre d'hommes n'avait pas reçu d'augmentation parmi les bénéficiaires, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.



RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

15 POINTS SUR 15

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



PARITÉ SUR LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

5 POINTS SUR 10

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

92/100

RÉSULTAT FINAL POUR L'ANNÉE 2026

Au titre des données 2025