

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (dite "loi avenir professionnel") complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conduisant à une notation sociale publique de l'entreprise et, pour celles dans lesquelles les écarts sont excessifs, l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctives (articles L 1142-7 à 10 du Code du travail).

Résultat de l'index :

2022	2023	2024
98	93	93

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	1	40	1,9	40	38
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	20	9,3	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	15	4,2	15	10
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	100	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	4	10	10
Total des indicateurs calculables				100	93
INDEX (sur 100 points)				100	93