



Index égalité professionnelle FH – au 1^{er} mars 2026

L'index égalité professionnelle FH devait être calculé et transmis au plus tard le 1^{er} mars à l'inspection du travail. Il est calculé sur une base de 100 points via différents indicateurs.

L'effectif pris en compte est celui de l'année 2025.

Sont exclus du calcul : les apprentis, 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, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle considérée soit plus de 6 mois (sauf pour le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité).

4 INDICATEURS A CALCULER :

1. Ecart de rémunération :

Les salariés sont repartis par tranche d'âge (moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; et 50 ans et plus).

Ensuite, différents modes de calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont possibles :

- Par catégorie socio-professionnelle (4 catégories socio professionnelles (CSP) retenue dans le décret : ouvriers / employés / techniciens et agents de maîtrise / ingénieurs et cadres) ;
- Par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ;
- Par niveau ou coefficient hiérarchique en application d'une autre méthode de cotation des postes.

Les groupes ne comportant pas **au moins 3 femmes et 3 hommes** ne doivent pas être retenus pour le calcul de l'indicateur.

Si le total des effectifs des groupes pouvant être pris en compte pour le calcul de l'indicateur est inférieur à 40% des effectifs totaux, l'indicateur et l'index ne sont pas calculables.

Nombre de points maximum de l'indicateur : 40

Ecart de rémunération en %.

Par CSP :

Indicateur non calculable



L'indicateur n'est pas calculable par CSP

L'effectif total des groupes retenus pour le calcul de l'indicateur (c'est-à-dire comptant au moins 3 femmes et 3 hommes) représente moins de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs

Par niveau ou coefficient hiérarchique, l'indicateur n'est pas calculable non plus.

Le niveau 2 est le seul groupe avec au moins 3 hommes et 3 femmes dans la même tranche d'âge, au total 28 personnes au niveau 2 dont :

Z.A. de la Vernède – 63 530 SAYAT France – Téléphone : (33) 04 73 62 81 81 – Fax : (33) 04 73 62 72 72

E-mail : fromageries@dischamp.com – Internet : www.dischamp.com

S.A.S. au capital de 2 400 000 € - Siret : 395 880 222 00025 – R.C. Clermont-Fd 89 B 484 – N° T.V.A. FR 32 – 395 880 222

N.B. En cas de contestation quelconque les Tribunaux de Clermont-Ferrand, c'est-à-dire suivant le cas, le Tribunal de Commerce ou le Tribunal de Grande Instance de Clermont-Ferrand, ou encore le Tribunal d'Instance, seront seuls compétents même en cas d'appel en garantie ou de pluralités de défendeurs. Cette attribution de compétence s'appliquera de même aux instances en référé. Ne dérogeons à cette clause expresse et formelle que les stipulations manuscrites contraires.

Niveau ou coefficient hiérarchique * 1	Tranche d'âge 1	Nombre de salariés (en effectif physique)* 1		Effectifs valides 1	Rémunération annuelle brute moyenne en équivalent temps plein * 1		Écart pondéré 1
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
2	Moins de 30 ans	0	1	Non pris en compte car moins de 3 femmes / hommes			
	De 30 à 39 ans	3	2	Non pris en compte car moins de 3 hommes			
	De 40 à 49 ans	1	7	Non pris en compte car moins de 3 femmes			
	50 ans et plus	5	9	14	23726	23946	0 %
		9 / 28 femmes - 19 / 39 hommes 28 / 67 salariés		Effectifs valides 14			Écart global 0 %

Les 14 personnes dans la tranche 50 ans et plus représentent moins de 40% de l'effectif total de l'entreprise.

Indicateur écart de rémunération		
Par catégorie socio-professionnelle		
NC	L'indicateur écart de rémunération n'est pas calculable Effectif des groupes retenus inférieur à 40% de l'effectif pris en compte pour le calcul des indicateurs	

2. Ecart de taux d'augmentations et de promotions :

Renvoie l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentations individuelles.

Le calcul est réalisé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes. Le calcul est possible si les effectifs pris en compte pour le calcul des indicateurs comptent au moins 5 femmes et 5 hommes.

Nombre de points maximum de l'indicateur : 35

Ecart de taux d'AI : plancher = 35 points ; 2.1% = 25 points ; 5.1% = 15 points ; 10.1% = 0 point

Note obtenue : 15/15

3. Retour de congé maternité :

Concerne les salariées revenues de congé maternité au cours de la période annuelle de référence.

Parmi ces salariées, seules sont prises en compte, pour le calcul de l'indicateur, celles ayant eu un congé maternité durant lequel des augmentations salariales (collectives ou individuelles) ont eu lieu. Ainsi la salariée devra bénéficier pendant son congé (collective) ou à son retour de congé d'une augmentation (individuelle) ou avant la fin de la période de référence. Même si ces salariés ont été absente plus de six mois de l'année, elles sont prises en compte dans le calcul de cet indicateur.



Nombre de points maximum de l'indicateur : 15

Si toutes les femmes de retour de congé maternité ont bénéficié d'augmentation (collective ou individuelle) = 15 points sinon 0.

Note obtenue : 15/15

4. Indicateur dix plus hautes rémunérations :

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 4

Nombre de points maximum de l'indicateur : 10

Si $0 < x < 1$ alors 0 points ; si $2 < x < 3$ alors 5 points ; si $4 < x < 6$ alors 10 points.

Note obtenue = 10 / 10

NOTE GLOBALE : Incalculable du fait du 1^{er} indicateur ne pouvant pas être pris en compte.

Index égalité professionnelle

Total de points obtenus	60
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	60
Résultat final sur 100 points	Non calculable

« Les indicateurs ainsi que la note globale sont mis à la disposition du comité social et économique (CSE), via la base de données économiques et sociales. Les résultats sont présentés, pour le premier indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie socioprofessionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise, ainsi que par tranches d'âge. Les résultats des indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations et de promotions sont présentés par catégorie socioprofessionnelle.

Conformément à l'article D. 1142-5 du code du travail, les informations mentionnées ci-dessus sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle 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.

Dans le cas où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés, l'information du CSE sur les indicateurs doit quand même être assurée et est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés. »