

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

L'index égalité professionnelle FH est 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 %.

= 37 / 40

Effectifs assujettis et pris en compte



Tranche d'effectifs assujettis de l'entreprise ou de l'UES : **De 50 à 250 inclus.**

111 salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs et de l'index.

	Femmes	Hommes
Salariés	36	75

Indicateur écart de rémunération

Par catégorie socio-professionnelle

Ecart de rémunération (avant application du seuil de pertinence)

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Ouvriers	10,559 %	-2,69 %	-0,801 %	7,382 %
Employés	NC	NC	NC	NC
Techniciens et agents de maîtrise	NC	NC	NC	NC
Ingénieurs et cadres	NC	NC	NC	NC

2,1 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

37 / 40 | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de rémunération
L'écart de rémunération est en faveur des hommes

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

Renvoie à 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 pour chacun des quatre groupes de CSP comptant 10 salariés ou plus de l'un et de l'autre sexe.

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

= 35 / 35

Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

1 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

0.4 | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre équivalent de salariés

35 | Nombre de points obtenus sur le résultat en %

35 | Nombre de points obtenus sur le résultat en nombre de équivalent salariés

35 / 35

Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

L'écart de taux d'augmentations est en faveur des femmes

L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur écart de rémunération), le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.

1. 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.

= 15 / 15

Indicateur pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité



100 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

15 / 15 | Nombre de point obtenus à l'indicateur retour de congé maternité

2. Indicateur dix plus hautes rémunérations :

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

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.

= 5 / 10

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations



2 | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre de salariés du sexe sous-représenté

5 / 10 | Nombre de points obtenus à l'indicateur hautes rémunérations
Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

RESULTAT FINAL SUR 100 POINTS = 92/100

Index égalité professionnelle

92 / 100

Total des points obtenus aux indicateurs calculables : **92**

Nombre de points maximum pouvant être obtenus aux indicateurs calculables : **100**

« 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. »