



# Index égalité professionnelle Femmes/Hommes 2024

CSE – mars 2024

SOMMAIRE

# Index égalité professionnelle Femmes/Hommes 2024

	Contexte	2
	Résultats	3



# Contexte

- **Origine de l'index**
  - 5 septembre 2018 : promulgation de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, avec la mise en place de l'Index de l'égalité femmes-hommes, afin de permettre aux entreprises de mesurer où elles en sont sur le plan de l'égalité professionnelle femmes-hommes
- **Obligation de publication**
  - Publication tous les ans au 1<sup>er</sup> mars pour les entreprises entre 50 et 250 salarié.es
  - Sur le site internet de l'entreprise
- **4 indicateurs constituent un index sur 100 points**
  1. L'écart de rémunération / 40
  2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire / 35
  3. Le pourcentage de collaboratrices augmentées dans l'année de retour de congé maternité / 15
  4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations / 10
  - Si le total des points obtenus est inférieur à 75, l'entreprise doit mettre en place des actions correctives dans un délai de 3 ans pour en améliorer le résultat, sous peine de sanctions financières.
- **Effectifs retenus pour les calculs**
  - Salariés, hors alternants, hors mises à disposition, hors absents > 6 mois sur la période (année civile), hors activité partielle.
  - 88 salarié-e-s pour ADELIS, dont :
    - 62 femmes, soit 70,45 %
    - 26 hommes, soit 29,55 %

Contexte

Résultats

# Résultats

## 94/100

Index égalité professionnelle  
femmes-hommes 2023



Pour mémoire, les Index égalité professionnelle femmes-hommes 2022 et 2021 n'étaient pas calculables, et celui de 2023 était de 93/100.

## 1. Ecart de rémunération

- Cet indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes selon des catégories et âges comparables.
- L'effectif valide retenu est de 63 salarié.e.s (selon représentativité minimale F/H par CSP et tranche d'âge).
- Un écart de 0,06 % est constaté en faveur des hommes, ce qui constitue une des pistes d'amélioration de cet index.

39 / 40

## 2. Ecart de taux d'augmentations individuelles

- Les taux de salarié.e.s augmentés en 2023 sont : 98,4 % femmes et 96,2 % hommes.
- Un écart de taux d'augmentation F/H de 2,2 % est constaté en faveur des femmes.

35 / 35

## 3. Taux de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité

- La maternité est le facteur ayant le plus d'impact sur la rémunération des femmes tout au long de leur carrière.
- Les trois salariées d'adelis de retour de congé maternité/d'adoption en 2023 ont été augmenté à leur retour de congé maternité. Tous les points sont accordés sur cet indicateur.

15 / 15

## 4. Nombre de salarié.e.s du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

- Les femmes sont sous-représentées parmi les salarié.e.s les mieux rémunéré.e.s d'adelis, elles en représentent 3 sur 10 en 2023.
- Ce point d'attention est noté afin de viser l'atteinte d'une parité d'ici les trois prochaines années.

5 / 10