



# Index égalité professionnelle Femmes/Hommes

CSE – juin 2025

SOMMAIRE

# Index égalité professionnelle Femmes/Hommes



Contexte



Résultats



# 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 points
  2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire : 35 points
  3. Le pourcentage de collaboratrices augmentées dans l'année de retour de congé maternité : 15 points
  4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10 points
  - 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.
  - 82 salarié-e-s pour ADELIS, dont :
    - 59 femmes, soit 71,95 %
    - 23 hommes, soit 28,05 %

# Résultats

Contexte

Résultats

## 80/100

Index égalité professionnelle  
femmes-hommes 2024



Pour mémoire, les Index égalité professionnelle femmes-hommes 2022 et 2021 n'étaient pas calculables. Celui de l'an dernier était 94/100 .

# Résultats

## 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 59 salarié.e.s (selon représentativité minimale F/H par CSP et tranche d'âge).

40 / 40

## Ecart de taux d'augmentations individuelles

- Les taux de salarié.e.s augmentés en 2024 sont : Un écart absolu d'augmentation F/H de 1,8% est constaté en faveur des femmes.

35 / 35

## 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.
- Une salariée d'adelis de retour de congé maternité/d'adoption en 2024 n'a pas été augmentée (date d'embauche 26/02/2024).

0 / 15

## 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 2024 (comme en 2023).
- Ce point d'attention est noté afin de viser l'atteinte d'une parité d'ici les trois prochaines années.

5 / 10