



Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Publié le 21/03/2022

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais publier chaque année un index de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de prévenir les discriminations salariales liées au sexe.

L'obligation de réaliser et publier un index annuel a été introduite par la loi avenir professionnel du mois d'août 2018. Ses modalités d'application ont ensuite été fixées par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019. L'obligation de publier l'index s'applique au 1er mars 2022 pour Digora qui fait partie des entreprises de plus de 50 salariés.

Le calcul de l'index repose sur 4 indicateurs permettant :

- L'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes dans l'entreprise (40 points) ;
- L'écart de taux individuels d'augmentation de salaire (35 points) ;
- Le taux de salariées bénéficiant d'une augmentation de salaire dans l'année qui suit leur retour de congé maternité (15 points) ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations dans l'entreprise (10 points).

Le barème est établi sur 100 points. Si l'entreprise obtient un résultat inférieur à 75 points, elle doit mettre en place des accords d'entreprise détaillant des mesures de correction afin d'améliorer son score et atteindre les 75 points sous 3 années.

Digora a obtenu un index de 89 points. Découvrez le détail ci-dessous.

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	5,3	34	40	40
2- Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,4	35	35	35
3- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables	4		89		100
INDEX (sur 100 points)			89		100