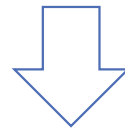


# INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU TITRE DE L'ANNÉE 2024

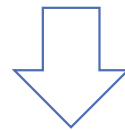


- **Issu de la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 qui vise notamment à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
- **Triples objectifs :**
  - **Mesurer les écarts**
  - **Publier le score obtenu**
  - **Corriger les écarts dans un délai de 3 ans**

**Les entreprises doivent supprimer de manière effective les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**



**A défaut, les entreprises seront sanctionnées par une pénalité financière !**



**Pouvant atteindre 1% de la masse salariale annuelle**

- **Maintien de l'obligation d'établir unilatéralement un Plan d'actions annuel fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.**
- **Pour les sociétés dont l'effectif est compris entre 250 et 1000 salariés :**
  - ⇒ **Obligation de mesurer 5 indicateurs**
  - ⇒ **Obligation publier le score sur le site internet de la société avant le 1er mars de chaque année.**

# QUELS SONT LES CINQ INDICATEURS ?



1. **Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes** (40 points)
2. **Ecart de répartition des augmentations individuelles** (20 points)
3. **Ecart de répartition des promotions** (15 points)
4. **Nombre de salariées augmentées au retour de congé maternité** (15 points)
5. **Mixité au sein des dix plus hautes rémunérations** (10 points)

**Score : Total / 100**

# L'EFFECTIF PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INDEX



- ❖ Période de référence : **01/01/2024 au 31/12/2024**
- ❖ Tous les **collaborateurs en CDI, CDD**, hors apprentis, contrats de professionnalisation, intérimaires, prestataires
- ❖ Condition de **présence effective de minimum 6 mois** sur la période de référence (continue ou discontinuée)
- ❖ Quelque soit le temps de travail (temps plein ou temps partiel), **chaque personne compte pour 1**
- ❖ L'effectif est regroupé par :
  - ❖ Catégorie socio-professionnelle (cadres et non cadres, situation au 31/12/2024)
  - ❖ Sexe
  - ❖ Tranche d'âge (- de 30 ans / 30 à 39 ans / 40 à 49 ans / 50 ans et plus)

**TOTAL : 354 collaborateurs au titre de 2024 (117 femmes et 237 hommes)**

- ❖ Seuil de pertinence: Seuil de tolérance apporté à chaque résultat (par CSP, tranche d'âge et sexe)

⇒ *Pondération des données de 2 points de pourcentage par CSP*

- ❖ Validité d'un groupe: Si des groupes sont inférieurs à 3 personnes pour l'indicateur des rémunérations et à 10 personnes pour les indicateurs augmentations et promotions

⇒ *Le groupe n'est pas pris en compte*

- ❖ Ecart pondéré: En fonction de l'effectif dans chaque groupe, le résultat final sera pondéré

⇒ *Plus l'effectif d'un groupe est faible, plus le résultat sera pondéré*

- Si la **note est inférieure à 75 points** > **l'entreprise ne satisfait pas à ses obligations** et doit mettre en œuvre des mesures correctives
- Si la **note est comprise entre 75 et 85 points** > **l'entreprise satisfait à ses obligations et doit publier des objectifs de progression** pour les critères où le maximum de points n'a pas été atteint
- Si la **note est supérieure à 85 points** > **l'entreprise satisfait à ses obligations**
- Publication : l'entreprise doit publier le résultat obtenu sur son site internet.
- Information du Comité Social et Economique : les indicateurs et résultats sont mis à la disposition du CSE tous les ans.



Lorsque le résultat est inférieur à 75 points:

- ❑ L'entreprise doit corriger la situation dans un délai de 3 ans.
  
- ❑ L'entreprise ne peut pas se voir appliquer de pénalité avant l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de la publication du résultat inférieur à 75 points.

# EN SYNTHÈSE : L'INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE CHEZ COVAGE EN 2024



1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	37/40
2. Ecart de répartition des augmentations individuelles	20/20
3. Ecart de répartition des promotions	15/15
4. Nombre de salariées augmentées au retour de congé maternité	15/15
5. Mixité au sein des dix plus hautes rémunérations	0/10

**Score : 87 / 100**



Wholesale B2B du Groupe Altitude

---

[www.covage.com](http://www.covage.com)