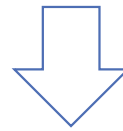


INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU TITRE DE L'ANNÉE 2025



- 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

EN DÉTAIL, LES DISPOSITIONS DE L'INDEX



- **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 : **01/01/2025 au 31/12/2025**
- ❖ 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 discontinue)
- ❖ Quelque soit le temps de travail (temps plein ou temps partiel), **chaque personne compte pour 1**
- ❖ L'effectif est regroupé par :
 - ❖ Classifications (Groupe B à G)
 - ❖ Catégorie socio-professionnelle (cadres et non cadres, situation au 31/12/2025)
 - ❖ Sexe
 - ❖ Tranche d'âge (- de 30 ans / 30 à 39 ans / 40 à 49 ans / 50 ans et plus)

TOTAL : 345 collaborateurs au titre de 2025 (110 femmes et 235 hommes)

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

➡ *Pondération des données de 2 points de pourcentage*

- ❖ 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 2025



1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	35/40
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 : 85 / 100



Wholesale B2B du Groupe Altitude

www.covage.com