

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES 2024

88/100



Toulon, le 4 avril 2025

Mesdames, Messieurs ;

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu de nouvelles dispositions à seule fin de mettre un terme aux écarts de salaires entre les femmes et les hommes qui ne s'expliquent pas. Chaque année, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie l'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise (« l'Index ») est publié annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, sur le site internet de l'entreprise, s'il existe. A défaut, ce chiffre est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Si le résultat global de l'entreprise est inférieur à 75, des mesures correctrices doivent être adoptées par la négociation sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par l'employeur seul.

Les entreprises dont l'effectif se situe au-delà de 250 salariés doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de **5 indicateurs** :

- L'écart de rémunération femmes-hommes : **38/40**
- L'écart de répartition des augmentations individuelles : **10/20**
- L'écart de répartition des promotions : **15/15**
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : **15/15**
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **10/10**

La période de référence pour le calcul de l'index est l'année civile **2024**.

Olivier BLONDEAU
Directeur Général
Avens

