

SIS SECURITE

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



Support de restitution



Mars 2026

Now, for tomorrow

www.bakertilly.fr   



Index de l'égalité professionnelle Femmes - Hommes

Cet index permet de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le but de réduire les inégalités tout en respectant vos obligations sociales.

Chaque employeur doit assurer « pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » (c. trav. Art. L.3221-2)

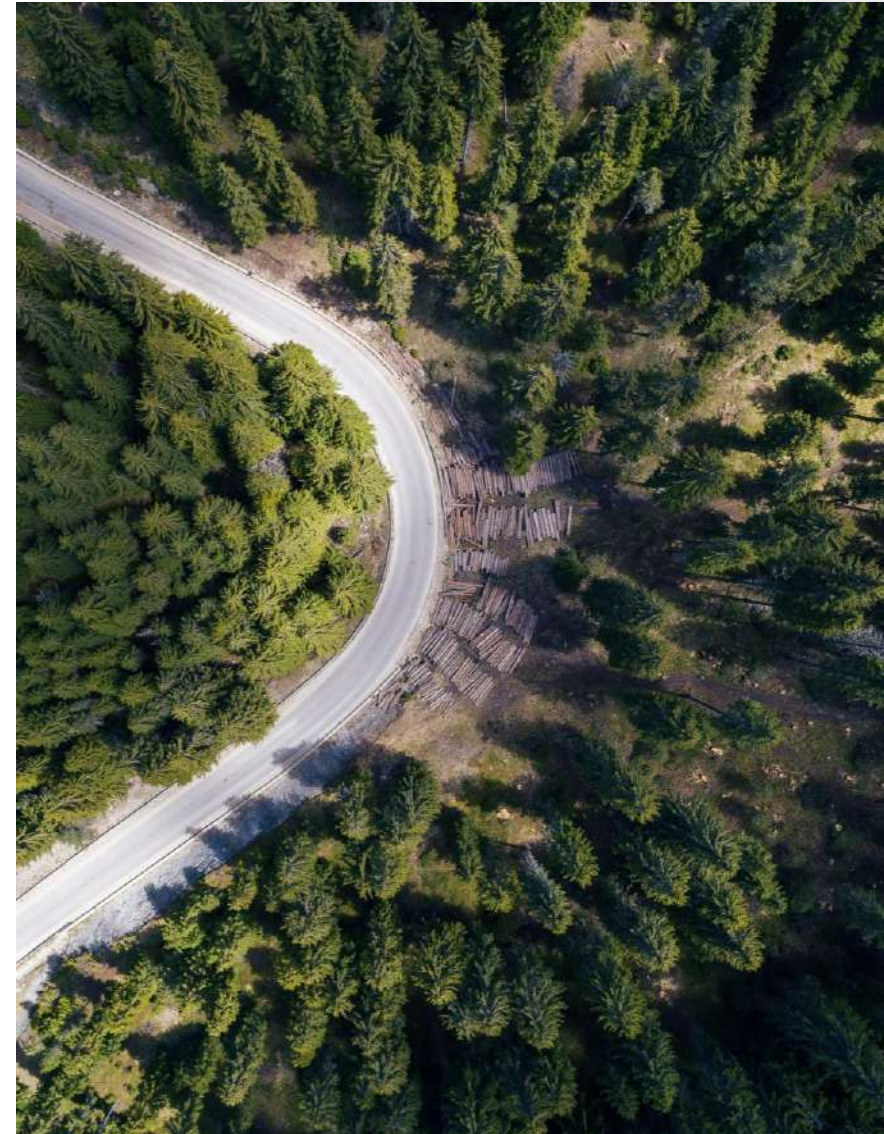
■ Notre méthodologie

Des extractions ciblées du logiciel de paie ont permis d'une part, **d'identifier les salariés** pris en compte pour le calcul de l'index et d'autre part, de **calculer et d'analyser chaque indicateur**.

Pour ces calculs, nous réalisons des **contrôles de cohérence** des données à partir des états annuels ainsi que des **contrôles individuels** par sondage à l'aide des bulletins de paie.

Pour l'ensemble des indicateurs, la **période de référence retenue est l'année civile 2025**.

Aucune modification des catégories socioprofessionnelles n'est réalisée.



■ Ecart de rémunération entre les Femmes et les Hommes

Cet indicateur compare les rémunérations moyennes annuelles des femmes et des hommes.

L'indicateur est calculé en constituant des groupes de salariés par tranche d'âge et par catégorie socio-professionnelle (Ouvrier, Employé, Technicien, Cadre).

Il faut conserver uniquement les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes, puis calculer le total des effectifs retenus en prenant en compte uniquement les groupes valables.

Il s'agit enfin de vérifier que cet effectif est supérieur ou égal à 40% des effectifs totaux de l'entreprise car sinon l'indicateur et l'index ne sont pas calculables.



Les effectifs valides pour le calcul de l'indicateur représentent moins de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs



Indicateur 1

Votre résultat est de :




Incalculable

■ Ecart de répartition des augmentations individuelles

Cet indicateur permet d'évaluer si les chances d'obtenir une augmentation individuelle sont équivalentes pour les femmes et pour les hommes.

Le maximum de point est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2% près ou à 2 personnes près.

 Nous constatons que 1 salarié sur 83 a bénéficié d'une augmentation individuelle de sa rémunération, et plus particulièrement, la population masculine.

Sur l'année 2025, 0% des femmes et 1,4% des hommes ont bénéficié d'une augmentation individuelle de leur rémunération de base.



Indicateur 2

Votre résultat est de :



35/35 points

■ Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité

Cet indicateur concerne le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence.



Indicateur 3

Votre résultat est de :



Incalculable

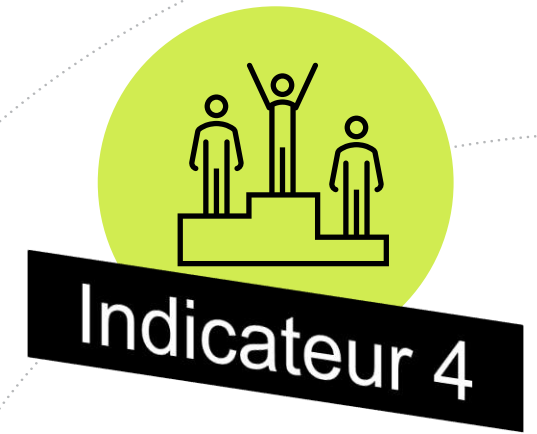


En 2025, aucune salariée n'est revenue de congé maternité.



■ Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Cet indicateur concerne le nombre de salarié du genre sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.



Indicateur 4

Votre résultat est de :



5/10 points



Sur l'année 2025, le nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations est de 3 femmes et 7 hommes.

Votre index au titre de l'année 2025



Note globale sur 100 = incalculable

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	0	40	INCALCULABLE	0	
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	0,2	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0	15	INCALCULABLE	0	
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	3	10	5
Total des indicateurs calculables				45	40
INDEX (sur 100 points)				100	INCALCULABLE

■ La publication et la communication



Votre index doit être publié au 1^{er} mars de chaque année auprès de l'administration, **soit avant le 1^{er} mars 2026.**

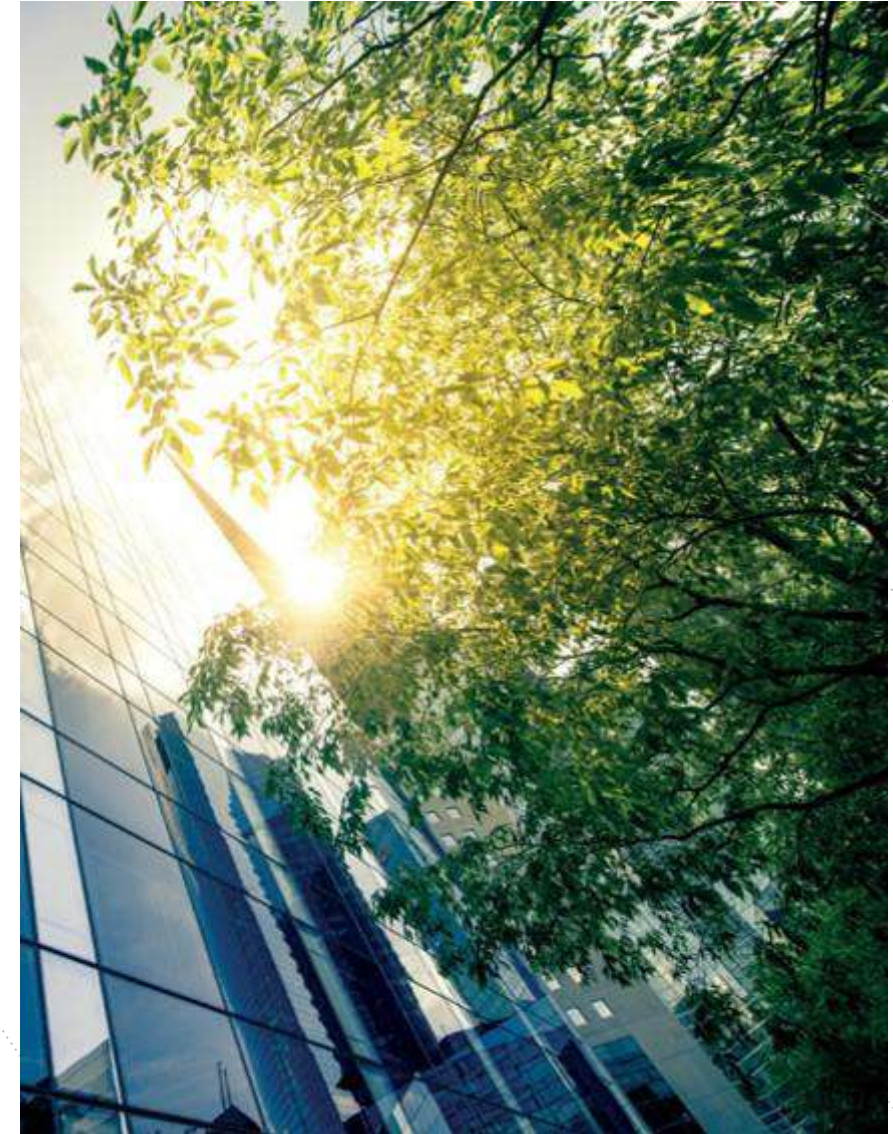


La note globale de votre index ainsi que le résultat de chaque indicateur doivent être **publiés sur le site Internet de l'entreprise**, de façon « visible et lisible » (accessible en 2-3 clics) et ce jusqu'à la publication de l'index de l'année suivante.

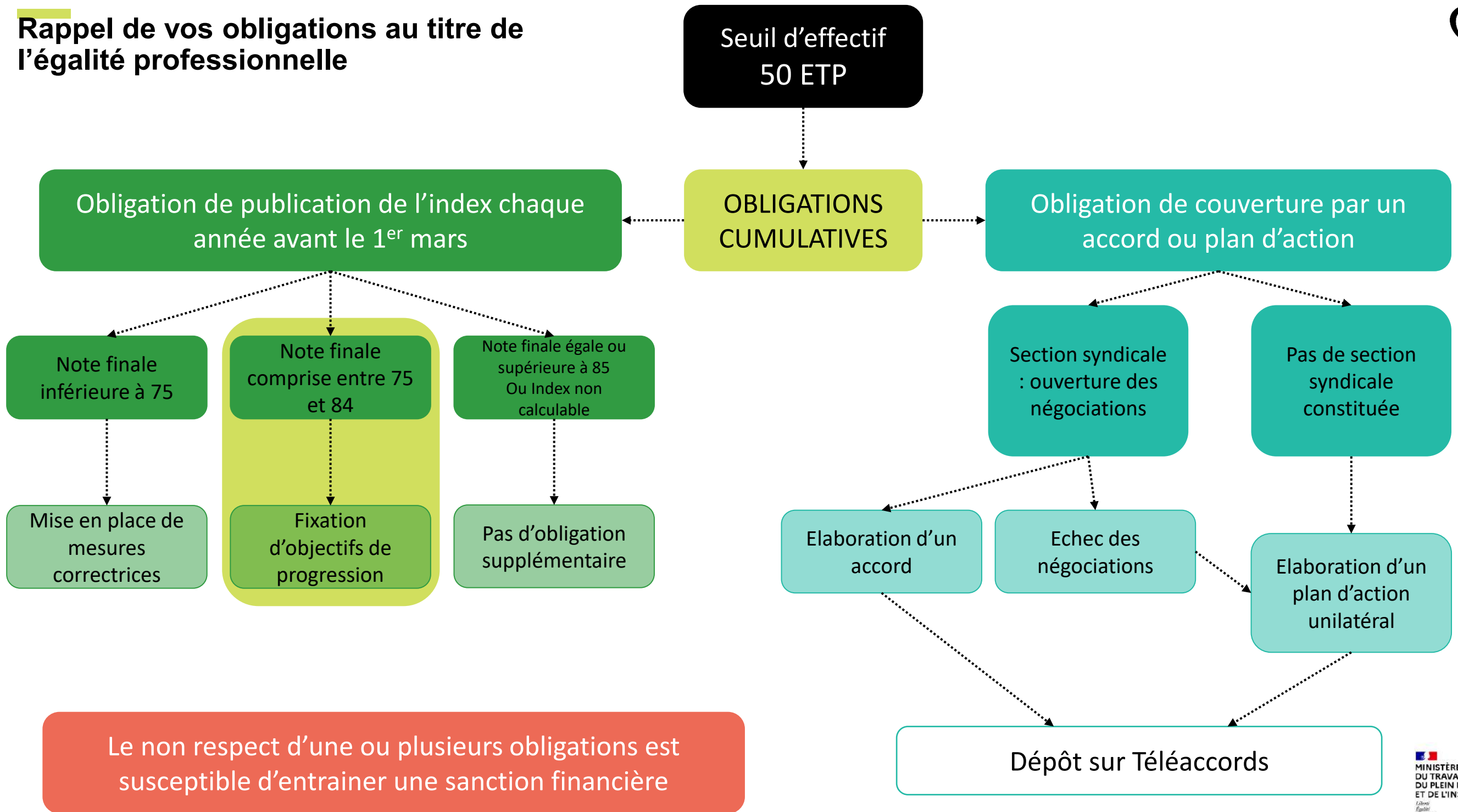
En cas d'absence de site Internet, l'information doit être transmise, par tous moyens, à tous les salariés.



La méthodologie de calcul, le résultat de chaque indicateur ainsi que la note globale doivent être communiqués à votre CSE et intégrés à votre Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales.



Rappel de vos obligations au titre de l'égalité professionnelle



Le non respect d'une ou plusieurs obligations est susceptible d'entraîner une sanction financière

Marina GOBIN

Consultante RH

06 30 00 82 28

marina.gobin@bakertilly.fr

Now, for tomorrow

www.bakertilly.fr

