

enoé.
créateur d'énergies

Qu'est-ce que l'Index H/F ? A quoi sert-il ?

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année.

L'Index, sur **100 points**, est composé de **4 à 5 indicateurs** selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Période de référence et effectifs pris en compte



Femmes

55



Hommes

89

Effectifs pris en compte : ensemble de l'UES, hors stagiaires, apprentis et intérimaires
Période de référence : du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

Indicateur écart de rémunération

Par catégorie socio-professionnelle :

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Ouvriers	NC	NC	NC	NC
Employés	NC	NC	NC	NC
Techniciens et agents de maîtrise	NC	NC	NC	NC
Ingénieurs et cadres	17,391 %	12,196 %	6,984 %	33,027 %

10 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

27 / 40 | Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de rémunération
L'écart de rémunération est en faveur des hommes

- Objectif 2025 : 30/40
- Actions mises en place :
 - Politique salariale selon des critères objectifs (harmonisation, étude de marché)
- Actions futures :
 - Harmonisation des variables

Indicateur écart taux d'augmentations individuelles

Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

1,9 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

1 | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre équivalent de salariés

35 | Nombre de points obtenus sur le résultat en %

35 | Nombre de points obtenus sur le résultat en nombre de équivalent salariés

35 / 35

Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

L'écart de taux d'augmentations est en faveur des femmes

L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur écart de rémunération), le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.

- Enoé obtient le score le plus élevé soit 35/35
- Objectif 2025 : 35/35

Indicateur écart taux d'augmentations individuelles

Indicateur pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

100 % | Résultat final obtenu à l'indicateur en %

15 / 15 | Nombre de point obtenus à l'indicateur retour de congé maternité

- Enoé obtient le score le plus élevé soit 15/15
- Objectif 2025 : 15/15

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

1 | Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre de salariés du sexe sous-représenté

0 / 10 | Nombre de points obtenus à l'indicateur hautes rémunérations
Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

- Objectif 2025 : 5/10
- Actions mises en place :
 - Politique salariale selon des critères objectifs (harmonisation, étude de marché)
- Actions futures :
 - Harmonisation des variables

Index égalité professionnelle

Score obtenu
77/100

(Nombre maximum pouvant être obtenu : 100/100)

La note moyenne déclarée par les entreprises en France : **note de 88/100 en 2024, sur 77% des entreprises.**

Beaucoup d'entreprises ne font pas leur index car il est incalculable (Ex : tout le secteur du BTP car il faut des groupes d'au moins 3 hommes et 3 femmes et arriver à un effectif retenu au moins égal à 40 % de l'effectif devant être pris en compte pour le calcul de l'ensemble des indicateurs. Chez Enoé, nous n'avons pas pu prendre en compte toutes les catégories socio-professionnelles.

Objectif 2025
85/100