

L’index de l’égalité femmes-hommes fait partie des mesures adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, portée par Muriel Pénicaud, Ministre du travail et Marlène Schiappa, Secrétaire d’État auprès du Premier Ministre, Chargée de l’Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations.

Le CRSC salue cette initiative qui a le mérite de définir une approche commune pour toutes les entreprises au travers d’un Index reposant sur des indicateurs simples et des objectifs clairs.

Les 4 indicateurs officiels composant l’Index Egalité Femmes-Hommes sont les suivants :

- L’écart de rémunération moyen femmes-hommes (noté sur 40 points)
- L’écart dans les augmentations individuelles entre femmes - hommes (35 points)
- Les augmentations au retour de congé maternité (15 points)
- La présence de femmes parmi les plus gros salaires de l’entreprise (10 points)

Le CRSC a obtenu la note de 94/100 en matière d’égalité femmes/hommes pour 2025 (année 2024).



Pour rappel, la note obtenue en 2024 était de 93/100. En, 2022 & 2023, cette note était de 95/100 ; en 2021 : 90/100; en 2020 : 89/100.
Cette note illustre notre volonté d’offrir les mêmes chances aux femmes et aux hommes dans tous les domaines d’activité et à tous les niveaux d’emploi.

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes					
Calculs automatiques, ne pas modifier					
	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	0,80	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre de %)	1	1	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100,00	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes	1	3,00	5	10	10
Total des indicateurs calculables			94		100
INDEX (sur 100 points)			94		100

1- Indicateur d'écart de rémunération

Catégories de postes équivalentes : 4CSP
Seuil de pertinence associé : 5%

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)
		femmes	hommes			femmes	hommes		
Ouvriers	Moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0
	30 à 39 ans	0	0			0	0	0	0
	40 à 49 ans	0	0			0	0	0	0
	50 ans et plus	0	0			0	0	0	0
Employés	Moins de 30 ans	NC	NC	-1,29%	0,00%	2	1	0	0
	30 à 39 ans	28 716	NC	-9,56%	-4,56%	5	1	0	0
	40 à 49 ans	33 170	28 157	-17,80%	-12,80%	5	3	1	8
	50 ans et plus	36 863	29 350	-25,60%	-20,60%	9	3	1	12
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	36 519	34 732	-5,15%	-0,15%	21	4	1	25
	30 à 39 ans	37 891	38 376	1,26%	0,00%	11	7	1	18
	40 à 49 ans	41 843	47 491	11,89%	6,89%	11	5	1	16
	50 ans et plus	51 000	53 908	5,39%	0,39%	4	2	0	0
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	0	0			0	0	0	0
	30 à 39 ans	NC	NC	-15,33%	-10,33%	1	1	0	0
	40 à 49 ans	78 731	101 434	22,38%	17,38%	6	4	1	10
	50 ans et plus	NC	152 656	58,31%	53,31%	1	4	0	0
ensemble des salariés		41 436	58 724	29,44%		111		89	

Les salaires moyens ne sont renseignés que lorsqu'ils sont calculés sur au moins trois personnes.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.
Indicateur d'écart de rémunération : 0,80 Un écart de rémunération est constaté en faveur des femmes.
Note obtenue sur 40 : 39

2- Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	3	0	63	26	4,76%	0,00%	-4,76%	4,76%	0,76

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) : 1 Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.
écart absolu de taux d'augmentation (points de %) : NC
écart en nombre équivalent de salariés : 0,80 Si ce nombre d'hommes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation : 35
note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés : 35
note obtenue sur 35 : 35 L'écart d'augmentations réduit l'écart de rémunération. Tous les points sont accordés.

3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans

	nombre de salariés de retour de		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	4	4	100%

* Les salariées à considérer sont les salariées revenues de congés maternité (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée d

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues pendant la période de référence et qui permettent de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité.

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

1

Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

Indicateur de pourcentage de salarié ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) :

100

Tous les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption, durant lequel des augmentations sont intervenues, ont été augmentés. Tous les points sont accordés.

Note obtenue sur 15 :

15

4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

	nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	3	7	10	3

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

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

3

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

Note obtenue sur 10 :

5