

INDEX EGALITE F / H 2025



Rappel de la législation

Tout employeur doit assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (L.3221-2 du code du travail).

Ainsi, chaque année dans le cadre des négociations obligatoires, un volet relève de l'égalité professionnelle, et porte sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération (L.2242-1). En l'absence d'accord, la négociation annuelle sur les salaires effectifs doit porter sur la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et de déroulement des carrières entre les femmes et les hommes (L.2242-3).

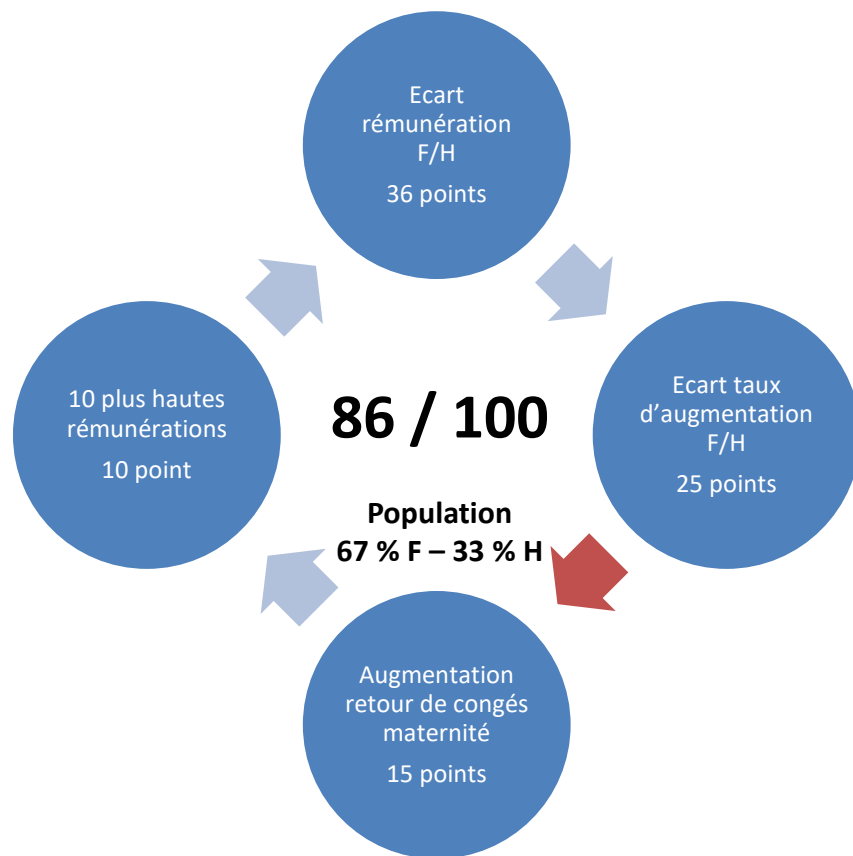
La législation a donc instauré une obligation de résultats contre les disparités persistantes via la mise en place d'un Index portant sur l'Egalité professionnelle.

Les indicateurs pour notre entreprise

- Une note finale sur 100 points calculée à partir de 4 indicateurs :
 - ☐ L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes : 0 à 40 points ;
 - ☐ L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 0 à 35 points ;
 - ☐ Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : 0 à 15 points ;
 - ☐ La parité parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0 à 10 points

- Une obligation dès 1er mars 2020 de publier sur notre site institutionnel www.prudencecreole.com cet index

Les chiffres



Au titre de l'Index 2025, Prudence Créole reste engagée auprès de ses collaborateurs avec un taux total de 86 points !