



## **Gigamedia | Index égalité professionnelle Femmes-Hommes 2026, au titre de 2025** **Calcul final**

*Janvier 2026*

# Sommaire

---

1. Méthodologie

---

2. Synthèse des résultats

---

3. Détail du calcul de l'index

---

4. Publication de l'index

---

Annexe : détail des indicateurs

---

# Méthodologie

# Méthodologie

## Les 4 indicateurs



Indicateur 1

Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)



Indicateur 2

Répartition des augmentations individuelles (35 points)



Indicateur 3

Nombre de femmes augmentées au retour de congé de maternité ou adoption (15 points)



Indicateur 4

Mixité au sein des dix plus hautes rémunérations (10 points)



**Index d'égalité professionnelle femmes-hommes**

## Les salariés à prendre en compte

Les salariés en CDI ou CDD, à temps partiel ou à temps plein, présents au moins 6 mois sur la période de référence, en continue ou discontinue.

## Les éléments de rémunération à prendre en compte

La rémunération de chaque salarié doit être **reconstituée en équivalent temps plein et annualisée** sur la période de référence annuelle considérée.

**Sont inclus** : le salaire de base, les primes collectives attribuées à tous les salariés (expl : la prime de vacances, la prime de transport, la prime de 13ème mois, etc.), la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, le variable individuel annuel et pluriannuel versé (bonus, commissions sur produits, primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié), les avantages en nature, les indemnités de congés payés.

## Mode de calcul

**Répartition des salariés** en utilisant :

- La classification de branche
- Une autre méthode de cotation de postes, propre à l'organisation
- Les catégories socioprofessionnelles

# Méthodologie

Les calculs de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes ont été réalisés sur la base de :

- La classification de branche des commerces de gros,
- Les catégories socioprofessionnelles.

Classification de branche des commerces de gros	CSP
N4-E1	Employés
N4-E2	
N5-E1	Techniciens et agents de maîtrise
N5-E2	
N6-E1	Cadres
N6-E2	
N6-E3	
N7-E2	
N8-E1	
N8-E2	
N8-E3	
N9-E1	



Les calculs ont été réalisés sur la base des données transmises par l'équipe RH de Gigamedia le 19 janvier 2026 : **Fichier « Index ES\_Kit moins de 250 salariés V1 »**.

La **rémunération de référence** déclarée (colonne C de l'onglet 'Fichier source Ind 1-2-3-5') a été reconstituée à partir des éléments de rémunération suivants :

- Salaire de base annualisé (colonne D du même onglet)
- Variable individuel versé (colonne J du même onglet)
- Avantages en nature (colonne K du même onglet)

Les **augmentations individuelles** ont été identifiées par l'équipe RH de Gigamedia (colonne Q du même onglet).

Les **données relatives aux congés de maternité et d'adoption** ont été identifiées par l'équipe RH de Gigamedia dans ce même fichier (onglet 'Fichier source Ind 4').

# Synthèse des résultats

# Synthèse des résultats

Entité : Gigamedia



## Classification de branche

Calculable ?	Non	Oui	Oui	Non
Score théorique :		<b>35 / 35</b>		
Genre favorisé :		♀		
Action correctrice :		<b>Non</b>		
Score final :		<b>35 / 35</b>	<b>15 / 15</b>	<b>0 / 10</b>
				<b>NA / 100</b>

Société : Gigamedia - Bilan Index calculé par classification - (Classification de branche)

## Catégories socioprofessionnelles

Calculable ?	Oui	Oui	Oui	Oui
Score théorique :		<b>35 / 35</b>		
Genre favorisé :	♂	♀		
Action correctrice :		<b>Non</b>		
Score final :	<b>34 / 40</b>	<b>35 / 35</b>	<b>15 / 15</b>	<b>0 / 10</b>
				<b>84 / 100</b>

Société : Gigamedia - Bilan Index calculé par CSP

# Détail du calcul de l'index

Classification de branche



# Indicateur n°1 : Ecart de rémunération

Entité : Gigamedia

Approche : Classification de branche

Effectif	Valeur de l'indicateur
Femmes : 23	Brute : <b>0,00%</b>
Hommes : 61	Arrondie : <b>0,00%</b> Ecart nul
Total : 84	Absolute : <b>0,00%</b>
Validé : 23 (soit 27% de l'effectif total)	Score : <b>NC</b>

*Indicateur non calculable car moins de 40% de l'effectif total est pris en compte.*

	moins de 30 ans			de 30 à 39 ans			de 40 à 49 ans			50 ans et plus		
	Effectif femmes	Effectif hommes	Ecart avant ajustement	Effectif femmes	Effectif hommes	Ecart avant ajustement	Effectif femmes	Effectif hommes	Ecart avant ajustement	Effectif femmes	Effectif hommes	Ecart avant ajustement
N4-E1	0	1		3	5	-0,32%	2	3		1	1	
N4-E2										0	1	
N5-E1	0	4		0	1		1	0		1	0	
N5-E2	0	1		0	2		4	2		0	3	
N6-E1	1	0		1	2		1	0		0	1	
N6-E2				0	1					0	2	
N6-E3							0	1				
N7-E2							0	1				
N8-E1	0	2		1	5		6	9	0,23%	1	4	
N8-E2				0	2		0	2		0	2	
N8-E3							0	1		0	1	
N9-E1				0	1							

*Légende des formats - Les chiffres ci-dessous constituent des exemples et ne représentent pas les données réelles de l'entité*

Effectif femmes	Effectif hommes		Ecart avant ajustement	
2	5	⇨ Groupe non validé	1,20%	⇨ Ecart inférieur au seuil de pertinence, donc annulé après ajustement.
12	24	⇨ Groupe validé	3,60%	⇨ Ecart supérieur au seuil de pertinence avant ajustement



# Indicateur n°2 : Répartition des augmentations

Entité : Gigamedia

Approche (indicateur n°1) : Classification de branche

Effectif	Valeurs théoriques de l'indicateur		
	En points de %	En nombre	
Femmes : 23	Brute : <b>-3,85%</b>	Brute : <b>-0,89</b>	Action : Ecart en faveur des femmes
Hommes : 61	Arrondie : <b>-3,80%</b>	Arrondie : <b>-0,90</b>	
Total : 84	Absolue : <b>3,80%</b>	Absolue : <b>0,90</b>	
	Score <sup>1</sup> : <b>25 / 35</b>	Score <sup>2</sup> : <b>35 / 35</b>	Score <sup>3</sup> : <b>35 / 35</b> Score maximum en application du barème

1 : Score théorique sur le barème en points de pourcentage

2 : Score théorique sur le barème en nombre de salariés

3 : Score avant application éventuelle de la règle des actions correctrices

Toutes catégories

Effectif femmes	Effectif hommes	Nb aug. / Effectif		Ecart	
		femmes	hommes	en points de %	en nombre de salariés
23	61	95,7%	91,8%	-3,80%	-0,90

## Règle des actions correctrices : Non

	Action	Score
Indicateur n°1 :	Ecart nul	Score maximum
Indicateur n°2 :	Ecart en faveur des femmes	Score maximum en application du barème
Bilan : Indicateur n'agissant pas en correction de l'indicateur n°1		
car l'indicateur n°2 n'a pas d'action correctrice		

Score : **35 / 35** Score maximum en application du barème

## Indicateur n°3 : Congé de maternité



Entité : Gigamedia

Proportion de femmes augmentées à leur retour de congé de maternité	
Cas particulier :	Néant
Proportion :	<b>100%</b>
Score :	<b>15 / 15</b> Score maximum

Société : Gigamedia - Indicateur n°3

## Indicateur n°4 : Mixité des dix plus hauts salaires



Entité : Gigamedia

Proportion de femmes ou d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations	
Femmes :	<b>10,0%</b>
Hommes :	<b>90,0%</b>
Score :	<b>0 / 10</b> Sexe des salariés sur-représenté : Homme

Société : Gigamedia - Indicateur n°4

# Bilan de l'index



Entité : Gigamedia

Approche : Classification de branche



<b>Ecart de rémunération</b>	<b>Augmentations individuelles</b>	<b>Retour de congé de maternité</b>	<b>Mixité des dix plus hauts salaires</b>	<b>Index d'égalité salariale</b>
------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---	----------------------------------

## Classification de branche

Calculable ?	Non	Oui	Oui	Non
Score théorique :		<b>35 / 35</b>		
Genre favorisé :	♀♂	♀		
Action correctrice :		<b>Non</b>		
Score final :	<b>40 / 40</b>	<b>35 / 35</b>	<b>15 / 15</b>	<b>0 / 10</b>
				<b>NA / 100</b>

Société : Gigamedia - Bilan Index calculé par classification - (Classification de branche)

# Détail du calcul de l'index

Catégories socioprofessionnelles

# Indicateur n°1 : Ecart de rémunération



Entité : Gigamedia

Approche : Catégories socioprofessionnelles

Effectif	Valeur de l'indicateur
Femmes : 23	Brute : <b>5,63%</b>
Hommes : 61	Arrondie : <b>5,60%</b> Ecart en faveur des hommes
Total : 84	Absolue : <b>5,60%</b>
Validé : 36 (soit 43% de l'effectif total)	Score : <b>34 / 40</b> Score inférieur au maximum

	moins de 30 ans			de 30 à 39 ans			de 40 à 49 ans			50 ans et plus		
	Effectif femmes	Effectif hommes	Ecart avant ajustement	Effectif femmes	Effectif hommes	Ecart avant ajustement	Effectif femmes	Effectif hommes	Ecart avant ajustement	Effectif femmes	Effectif hommes	Ecart avant ajustement
Ouvriers												
Employés	0	1		3	5	-0,32%	2	3		1	2	
Techniciens et agents de maîtrise	1	5		1	6		6	3	<b>10,53%</b>	1	6	
Ingénieurs et cadres	0	2		1	8		6	13	<b>13,04%</b>	1	7	

Légende des formats - Les chiffres ci-dessous constituent des exemples et ne représentent pas les données réelles de l'entité

Effectif femmes	Effectif hommes		Ecart avant ajustement	
2	5	⇨ Groupe non validé	1,20%	⇨ Ecart inférieur au seuil de pertinence, donc annulé après ajustement.
12	24	⇨ Groupe validé	<b>3,60%</b>	⇨ Ecart supérieur au seuil de pertinence avant ajustement

Société : Gigamedia - Indicateur n°1 calculé par CSP



# Indicateur n°2 : Répartition des augmentations

Entité : Gigamedia

Approche : Catégories socioprofessionnelles

Effectif	Valeurs théoriques de l'indicateur		Valeur de l'indicateur
	En points de %	En nombre	Score le plus favorable
Femmes : 23	Brute : <b>-3,85%</b>	Brute : <b>-0,89</b>	Action : Ecart en faveur des femmes Score <sup>3</sup> : <b>35 / 35</b> Score maximum en application du barème
Hommes : 61	Arrondie : <b>-3,80%</b>	Arrondie : <b>-0,90</b>	
Total : 84	Absolue : <b>3,80%</b>	Absolue : <b>0,90</b>	
	Score <sup>1</sup> : <b>25 / 35</b>	Score <sup>2</sup> : <b>35 / 35</b>	

1 : Score théorique sur le barème en points de pourcentage

2 : Score théorique sur le barème en nombre de salariés

3 : Score avant application éventuelle de la règle des actions correctrices

Toutes catégories

Effectif femmes	Effectif hommes	Nb aug. / Effectif		Ecart	
		femmes	hommes	en points de %	en nombre de salariés
23	61	95,7%	91,8%	-3,80%	-0,90

Règle des actions correctrices : Non		
	Action	Score
Indicateur n°1 :	Ecart en faveur des hommes	Score inférieur au maximum
Indicateur n°2 :	Ecart en faveur des femmes	Score maximum en application du barème
Bilan : Indicateur agissant en correction de l'indicateur n°1		
Non application de la règle des actions correctrices car l'indicateur n°2 est déjà au maximum du barème		
Score :	<b>35 / 35</b>	Score maximum en application du barème

## Indicateur n°3 : Congé de maternité



Entité : Gigamedia

Proportion de femmes augmentées à leur retour de congé de maternité	
Cas particulier :	Néant
Proportion :	<b>100%</b>
Score :	<b>15 / 15</b> Score maximum

Société : Gigamedia - Indicateur n°3

## Indicateur n°4 : Mixité des dix plus hauts salaires



Entité : Gigamedia

Proportion de femmes ou d'hommes parmi les dix plus hautes rémunérations	
Femmes :	<b>10,0%</b>
Hommes :	<b>90,0%</b>
Score :	<b>0 / 10</b> Sexe des salariés sur-représenté : Homme

Société : Gigamedia - Indicateur n°4

# Bilan de l'index



Entité : Gigamedia

Approche : Catégories socioprofessionnelles



<b>Ecarts de rémunération</b>	<b>Augmentations individuelles</b>	<b>Retour de congé de maternité</b>	<b>Mixité des dix plus hauts salaires</b>	<b>Index d'égalité salariale</b>
-------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---	----------------------------------

## Catégories socioprofessionnelles

Calculable ?	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
Score théorique :	<b>35 / 35</b>			
Genre favorisé :	♂	♀		
Action correctrice :	<b>Non</b>			
Score final :	<b>34 / 40</b>	<b>35 / 35</b>	<b>15 / 15</b>	<b>0 / 10</b>
				<b>84 / 100</b>

Société : Gigamedia - Bilan Index calculé par CSP

# Publication de l'index

# Publication de l'index



*Un décret publié le **10 mars 2021** a introduit de nouvelles obligations relatives à la publication de l'index.*

## A partir de 2021

Publication du résultat global (la note sur 100) mais aussi des **résultats obtenus pour chaque indicateur**.

Publication de manière **visible et lisible sur le site Internet** de l'entreprise, lorsqu'il en existe un.

Les **résultats doivent rester consultables sur le site Internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante**, du résultat global et des résultats obtenus pour chaque indicateur au titre de l'année en cours.



**L'index 2021, est concerné.**

Un délai est toutefois laissé aux entreprises :

- **1<sup>er</sup> mai 2021** : publication du **résultat global de manière visible et lisible**
- **1<sup>er</sup> juin 2021** : publication des **résultats obtenus pour chaque indicateur de manière visible et lisible**

## A partir de 2022

Les **entreprises ayant un résultat global insuffisant** (moins de 75/100) vont devoir **fixer et publier des objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage salarial**.

La publication se fait **sur le site Internet de l'entreprise, sur la même page que le niveau de résultat** dès lors que l'accord ou la décision unilatérale ont bien été déposés.

Ils sont **consultables sur le site Internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points**.



**Cette obligation ne concerne pas l'index établi en 2021** mais s'applique à l'index publié le 1<sup>er</sup> mars 2022.

**Un délai exceptionnel sera laissé aux entreprises concernées en 2022** puisqu'elles pourront fixer et publier des objectifs de progression et les mesures de correction et rattrapage **jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2022**.

# Publication de l'index



*Un décret publié le **25 février 2022** a introduit de nouvelles obligations relatives à la publication de l'index.*

## A partir de 2022

### Mesures de correction

Des mesures de correction et le cas échéant la programmation de mesures financières de rattrapage salarial doivent être mises en œuvre **dès lors que le niveau de résultat de l'index est inférieur à 75 points**. Elles sont déterminées par accord ou décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.

Ces mesures sont désormais aussi **publiées sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat de l'index et des indicateurs** dès lors que l'accord ou la décision unilatérale est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Elles sont **consultables sur le site Internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points**. En outre, vous devez les porter à la connaissance des salariés par tout moyen.

### Objectifs de progression

Le décret précise que **les objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte dès lors que le résultat de l'index est inférieur à 85 points (et non plus 75 points)**. Concernant spécifiquement l'indicateur écart de rémunération (indicateur 1), l'objectif de progression doit permettre d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Comme les mesures de correction, **ces objectifs sont eux aussi publiés sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il en existe et restent consultables jusqu'à ce que l'entreprise atteigne un niveau de 85 points**. A défaut de site Internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

**A savoir :** Les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre, les objectifs de progression de chacun des indicateurs, ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs sont transmis par télédéclaration au ministère du Travail. Ces informations sont aussi mises à disposition du CSE.

## Publication de l'index

*Les tableaux ci-après présentent les **informations à transmettre à l'administration.***

*Les informations qui doivent être mises à disposition du Comité Social et Economique (CSE) sont identiques à celles communiquées à la DIRECCTE. Néanmoins l'entreprise peut faire le choix de communiquer plus d'informations au CSE si elle le souhaite.*

*Les informations ci-après ne représentent donc que la stricte obligation de communication des résultats de l'index et des indicateurs, à l'administration et au CSE.*

# Publication de l'index

Indicateur n°1

Entité : Gigamedia

Approche : Catégories socio-professionnelles

## Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Ouvriers (en %)				
Employés (en %)		-0,3%		
Techniciens et agents de maîtrise (en %)			10,5%	
Ingénieurs et cadres (en %)			13,0%	

## Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle

Il faut saisir les écarts de rémunération en % *avant* application du seuil de pertinence

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus
Ouvriers	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
Employés	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
Techniciens et agents de maîtrise	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %
Ingénieurs et cadres	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %	<input type="text"/> %

Société : Gigamedia - Index égalité salariale calculé par CSP

# Publication de l'index

Indicateur n°1 (bilan)

Entité : Gigamedia

Approche : Catégories socio-professionnelles

## Résultat final de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Résultat final en % après application du seuil de pertinence	<b>5,6%</b>
Population envers laquelle l'écart est favorable	<b>Hommes</b>
Nombre de points obtenus à l'indicateur	<b>34</b>

Société : Gigamedia - Index égalité salariale calculé par CSP

## Résultat final de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Résultat final en % après application du seuil de pertinence à chaque catégorie\*

Population envers laquelle l'écart est favorable\*

Nombre de points obtenus à l'indicateur

# Publication de l'index

Indicateur n°2

Entité : Gigamedia

Approche : Catégories socio-professionnelles

## Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes

L'indicateur sur les taux d'augmentations est-il calculable ?	Oui
Résultat final en pourcentage (%)	-3,8%
Résultat final en nombre équivalent de salariés	-0,9
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	25
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	35
Nombre de points obtenus à l'indicateur	35

## Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes

L'indicateur sur les taux d'augmentations individuelles est-il calculable ?

- oui  
 non

Résultat final en pourcentage (%)\*

Résultat final en nombre équivalent de salariés\*

Population envers laquelle l'écart est favorable\*

 

Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage

Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés

Nombre de points obtenus à l'indicateur

# Publication de l'index

Indicateur n°3

Entité : Gigamedia

Approche : Catégories socio-professionnelles

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

L'indicateur est-il calculable ?	Oui
Résultat final en pourcentage (%)	100,0%
Nombre de points obtenus à l'indicateur	15

Société : Gigamedia - Index égalité salariale calculé par CSP

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

L'indicateur est-il calculable ?

- oui  
 non

Résultat final en %\*

Précision du motif de non calculabilité de l'indicateur\*

Nombre de points obtenus à l'indicateur

# Publication de l'index

Indicateur n°4

Entité : Gigamedia

Approche : Catégories socio-professionnelles

## Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	<b>1</b>
Sexe des salariés sur-représentés	<b>Hommes</b>
Nombre de points obtenus à l'indicateur	<b>0</b>

Société : Gigamedia - Index égalité salariale calculé par CSP

## Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté\*

Sexe des salariés sur-représentés\*

Nombre de points obtenus à l'indicateur

# Publication de l'index

Bilan de l'index

Entité : Gigamedia

Approche : Catégories socio-professionnelles

## Niveau de résultat global

Total des points obtenus	<b>84</b>
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
<b>Résultat final sur 100 points</b>	<b>84</b>

## Niveau de résultat global

Total des points obtenus

Nombre de points maximum pouvant être obtenus

Résultat final sur 100 points

Mesures de correction prévues à l'article D. 1142-6\*

# Annexe – Détail des indicateurs

# Indicateur n°1 : Ecart de rémunération



Cet indicateur évalue les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de groupes composés de salariés occupant des postes comparables et sur une même tranche d'âge.

Un groupe est considéré comme valide, dès lors qu'il contient à **minima trois femmes et trois hommes**.

**La somme des effectifs des groupes validés devant représenter au moins 40% de l'effectif total.**

L'écart au sein de chaque groupe est réduit d'une valeur correspondant au **seuil de pertinence égale à 5%** en cas de segmentation **par CSP** et de **2%** en cas de segmentation **par une classification**.

Une valeur positive de l'indicateur brut caractérise un écart de rémunération entre les genres défavorable aux femmes, et inversement, une valeur négative de l'indicateur brut caractérise un écart de rémunération entre les genres défavorable aux hommes.

Pour l'application du barème, nous prendrons **la valeur absolue de l'indicateur exprimé en pourcentage, arrondi à la première décimale**.

Le barème est symétrique.

## Barème légal :

Indicateur 1	Points
0%	40
>0% et ≤1%	39
>1% et ≤2%	38
>2% et ≤3%	37
>3% et ≤4%	36
>4% et ≤5%	35
>5% et ≤6%	34
>6% et ≤7%	33
>7% et ≤8%	31
>8% et ≤9%	29
>9% et ≤10%	27
>10% et ≤11%	25
>11% et ≤12%	23
>12% et ≤13%	21
>13% et ≤14%	19
>14% et ≤15%	17
>15% et ≤16%	14
>16% et ≤17%	11
>17% et ≤18%	8
>18% et ≤19%	5
>19% et ≤20%	2
> 20%	0

# Indicateur n°2 : Répartition des augmentations



Cet indicateur compare le pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle au cours de la période de référence.

Si un collaborateur appartient à une catégorie ayant bénéficié d'une mesure d'augmentation collective, son augmentation individuelle sera calculée après déduction de la partie collective.

**Les collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion durant la période de référence sont intégrés dans le calcul de cet indicateur.**

L'écart entre le pourcentage de femmes augmentées et le pourcentage d'hommes augmentés est calculé toutes CSP confondues. Pour que le calcul soit réalisable, il est nécessaire que l'effectif soit **au moins égal à cinq hommes et cinq femmes.**

L'indicateur est **calculé selon une double approche** :

- Ecart en « points de pourcentage » : différence entre la proportion des hommes augmentés et la proportion des femmes augmentées.
- Ecart en « nombre de salariés » : écart en « points de pourcentage » multiplié par le minimum entre l'effectif des hommes et celui des femmes.

Le barème est appliqué en « points de pourcentage » et en « nombre de salariés » et le résultat obtenu correspond au nombre de points le plus élevé.

## Barème légal :

Indicateur 2 en « points de pourcentage »	Indicateur 2 en « nombre de salariés »	Points
≤ 2%	≤ 2 salariés	35
> 2% et ≤ 5%	> 2 et ≤ 5 salariés	25
> 5% et ≤ 10%	> 5 et ≤ 10 salariés	15
> 10	> 10 salariés	0



## Principe des actions correctrices :

Si l'indicateur n°1 n'obtient pas le score maximum et que l'indicateur n°2 favorise la population ayant la rémunération la plus faible au regard des résultats obtenus à l'indicateur n°1, l'indicateur n°2 est alors considéré comme ayant **une action correctrice** et obtient le score maximum de son barème.

## Indicateur n°3 : Congé de maternité



Cet indicateur calcule le pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé.

### Barème légal :

Indicateur 3	Points
100%	15
< 100%	0

## Indicateur n°4 : Mixité des dix plus hauts salaires



Cet indicateur calcule **le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés** ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Le score maximum est obtenu si parmi les dix plus hautes rémunérations nous comptons à minima 4 femmes et 4 hommes.

Le barème est symétrique.

### Barème légal :

Indicateur 4	Points
4 ou 5	10
2 ou 3	5
0 ou 1	0