



RESULTATS DE L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE POUR L'ANNEE 2025

La loi du 5 septembre 2018 sur la formation impose aux entreprises d'au moins 50 salariés de calculer un index sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (appelé index égalité professionnelles hommes-femmes).

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier l'index de l'égalité et les résultats obtenus pour chaque indicateur, au plus tard le 1^{er} mars 2026, au titre de l'année 2025.

Cette obligation légale a pour but de permettre aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

L'index a été déposé le 26 février 2026 auprès de la DEETS.

L'Index, sur **100 points**, se calcule à partir de **4 indicateurs** :

- Indicateur écart de rémunérations : 40 points sur 40
- Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 35 points sur 35
- Indicateur retour de congés maternité : non calculable
- Indicateur hautes rémunérations : 5 points sur 10

Les indicateurs, à la base du calcul global de l'index, permettent d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

Si la note obtenue est inférieure à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctrices par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, afin de diminuer les écarts dans un délai de 3 ans.

L'entreprise doit également fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs et publier ces objectifs ainsi que les mesures de correction adoptées.

Par ailleurs, l'entreprise ayant obtenu un index inférieur à 85 points doit fixer, également par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

Dans le cas de l'Association BRASSALAY, l'index global est, pour l'année 2025 de :

94 /100.