

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES – EDI8

Edi8 atteint une note globale de 82/100 à l'index de l'égalité femmes-hommes, mesure introduite par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05 septembre 2018.

Cette loi, qui vise notamment à supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes en France, fixe le seuil cible de points minimum à 75 en-deçà duquel des actions correctives sont à mener dans les entreprises.

Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet (ou par le biais d'une communication dédiée) leur index de l'égalité femmes-hommes.

Edi8 veille à cet indicateur grâce à des dispositifs de pilotage et de contrôle de l'égalité avec l'engagement de poursuivre les actions notamment en matière de :

- Promotion professionnelle
- Analyse et mesures correctives éventuelles en matière de rémunération selon les postes et classifications
- Attention particulière lors de l'embauche femmes / hommes.

Toutefois, du fait de la structure des effectifs (seulement 16% d'hommes) et de la méthode de calcul de l'index qui se fait par tranche d'âge et non par poste de même nature / fonction, l'index est fortement soumis aux mouvements d'effectifs d'une année sur l'autre et au déséquilibre structurel des effectifs entre femmes et hommes.

RÉSULTATS 2025 EDI8

	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 remuneration (en %)	1	4,6	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,9	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			70		85
INDEX (sur 100 points)			82		100

* A noter que l'indicateur N°1 en matière d'écart de rémunération se calcule, pour cet index, par tranches d'âges, et non par fonction ou classification.

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES – EDI8

Depuis le décret du 25 février 2022, lorsque les résultats sont inférieurs à 85 points (mais égaux ou supérieurs à 75 points), il convient de fixer et de publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs qui n'atteint pas la note maximale. Ces objectifs doivent être diffusés auprès des élus et du personnel.

Objectifs identifiés :

- Continuer à sensibiliser les managers à accorder une attention particulière aux candidatures du sexe sous-représenté dans chaque famille de métiers
- Veiller à garantir un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes pour un même poste, à mêmes niveaux de compétences, d'expérience professionnelles et de qualification(s) et de responsabilités, lors de l'embauche et le cas échéant après mesures salariales individuelles.
- Veiller à l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle, grâce à la formation et la promotion professionnelle
- Veiller à suivre sur les évolutions (promotions, rémunération) du sexe sous-représenté