

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un plan d'action global par le gouvernement. En septembre 2018, des mesures législatives ont été adoptées en ce sens dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Désormais, l'égalité salariale à poste équivalent entre les femmes et les hommes en entreprise fait l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens. Cette loi prévoit que chaque entreprise calcule un index de l'égalité femmes-hommes afin de mesurer comment elle se situe sur le plan de l'égalité professionnelle. Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer l'index de l'égalité femmes – hommes et rendre public le score obtenu. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles auront trois ans pour se mettre en conformité. Dans le cas contraire, elles seront sanctionnées financièrement jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Index Egalité

FEMMES - HOMMES

1. Ecart de rémunérations

2. Ecarts d'augmentation individuelles
(en points de %)

3. Ecart de promotion

4. Pourcentage de salariées augmentées
au retour d'un congé maternité (%)

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

TOTAL - INDEX (sur 100 points)

La note obtenue par l'ADSEA 06, au titre de l'année 2025, est de 99 sur 100 et témoigne de l'engagement de l'association en faveur d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'organisation. L'ADSEA 06 œuvre depuis de nombreuses années contre les éventuels écarts de traitement constatés.

POINTS OBTENUS	INDICATEURS
39 / 40	Le 1 ^e indicateur mesure les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
20 / 20	Le 2 ^e indicateur mesure les écarts des augmentations entre les femmes et les hommes
15 / 15	Le 3 ^e indicateur mesure les écarts de répartition des promotions entre les femmes et les hommes
SANS OBJET Aucune augmentation salariale pendant la période	Le 4 ^e indicateur mesure le pourcentage de salariées augmentées après la maternité
10 / 10	Le 5 ^e indicateur mesure la parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations
99 / 100	

Tous les indicateurs ont été renseignés sur l'outil de calcul Excel fourni par le Ministère du Travail.