



Fondation
Mérieux

Index Égalité femme/homme

28 février 2025



Fondation
Mérieux

Sommaire

- Définition Index
- Méthodologie
- Indicateur 1
- Indicateur 2
- Indicateur 3
- Indicateur 4
- Note globale
- Publication site Internet et transmission à l'Administration



Fondation
Mérieux

Définition index égalité femme/homme

Les entreprises d'au moins 50 salariés et < à 250 salariés sont tenues de mesurer et de réduire des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que de publier sur leur site internet, un Index de l'égalité femmes-hommes.

L'Index consiste en une note sur 100 points. L'entreprise doit obtenir au moins 75 points (sinon mesures correctives obligatoires). Il est calculé sur la base des 4 indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (promotions comprises) (35 points) ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).



Fondation
Mérieux

Méthodologie

Période de référence

La période de référence annuelle est choisie par l'employeur. Elle doit être de 12 mois consécutifs et précéder l'année de publication. Il ne s'agit donc pas obligatoirement de l'année civile.

→ **Période de référence retenue : du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024**

Effectif pris en compte

Salariés en CDI ou CDD ayant 6 mois de présence sur la période de référence prise en compte.

→ **Effectif global pris en compte : 72 collaborateurs (versus 68 en 2023)**

Éléments de rémunération pris en compte

La rémunération prise en compte pour le calcul des indicateurs correspond à la rémunération annuelle brute moyenne réellement versée, reconstituée en équivalent temps plein, sur la période de référence annuelle considérée.



Fondation
Mérieux

Indicateur 1 :

Mesure des écarts de
rémunération (40 points)

1) Répartition du personnel selon quatre tranches d'âge :

- moins de 30 ans,
- 30 à 39 ans,
- 40 à 49 ans,
- 50 ans et plus.

2) Au sein de chaque tranche, on effectue une nouvelle répartition selon les catégories socio-professionnelles (CSP) habituelles : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

→ A la Fondation Mérieux, uniquement 2 CSP : les TAM (Techniciens et Agents de Maîtrise) ;
et les Cadres (Cadres Intermédiaires et Cadres Autonomes).

→ On obtient donc 8 groupes.

3) Détermination de la validité des groupes : il faut au moins 3 femmes et 3 hommes dans chaque groupe pour qu'il soit valable. Si le groupe n'est pas valable, les calculs ne sont pas applicables.

4) Calcul de cet indicateur uniquement dans les groupes valables :

→ 3 groupes valables, uniquement issus de la CSP Cadres. (idem 2023)

5) Calcul de la rémunération annuelle moyenne brute versée aux femmes et aux hommes, en équivalent temps plein et mesure de l'écart entre les hommes et les femmes en pourcentage

6) Résultat : 8,7% sur 56 collaborateurs représentés
(versus 7 % en 2023 sur 52 collaborateurs représentés)

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	
CADRES	30 à 39 ans	21	6	1	27	50 144	58 070	4,2%
	40 à 49 ans	11	5	1	16	70 207	88 558	4,5%
	50 ans et plus	6	7	1	13	77 873	76 737	0,0%
Ensemble des salariés		38	18		56	60 330	73 798	8,7%

Indicateur 1 : écart de rémunération (%)	
plancher	note
0,0	40
0,1	39
1,1	38
2,1	37
3,1	36
4,1	35
5,1	34
6,1	33
7,1	31
8,1	29
9,1	27



Note indicateur 1 : 29 / 40 points



Fondation
Mérieux

Indicateur 2 :
Ecart de taux
d'augmentation
individuelle (35 points)

1) Pas de répartition par groupe. Prise en considération de tous les salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle de leur salaire de base au cours de la période de référence, toutes catégories professionnelles confondues.

Validité de calcul de l'indicateur si au moins 5 femmes et 5 hommes ont reçu des augmentations individuelles. A défaut, l'indicateur est considéré comme incalculable.

2) Détermination en pourcentage de la proportion de femmes et de la proportion d'hommes, qui ont bénéficié d'une augmentation individuelle au cours de la période de référence.

	Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence considérée	
	Femmes	Hommes
Ensemble des salariés	46	16

3) Calcul de l'indicateur (2 calculs à faire)

Calcul 1 : L'écart, en pourcentage :

Proportion d'hommes augmentés - la proportion de femmes augmentées = écart

Calcul 2 : L'écart en nombre de salarié :

En choisissant, parmi le nombre de femmes et le nombre d'hommes pris en compte, le plus petit de ces 2 nombres, et en le multipliant par le taux d'augmentation (étape 2).

4) Choix parmi les 2 résultats (calcul 1 et calcul 2) du paramètre le plus avantageux pour l'employeur, c'est-à-dire celui qui offre le plus grand nombre de points.

5) Résultat = 24,3% en 2024 en faveur des femmes

	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence considérée		Taux d'augmentations (pourcentage de salariés augmentés)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ensemble des salariés	49	23	46	16	93,9%	69,6%

Indicateur 2 : écart de taux d'augmentations individuelles (en % et en nombre équivalent de salariés)	
plancher	note
0,0	35
2,1	25
5,1	15
10,1	0



Note indicateur 2 : 35 / 35 points



Fondation
Mérieux

Indicateur 3 :

Augmentation au retour
de congé maternité
(15 points)

L'indicateur concerne les salariées qui sont revenues de congé maternité au cours de la période annuelle de référence et ayant bénéficiée d'une augmentation salariale pendant cette période.

Nombre de salariées de retour de congé maternité/adoption		Pourcentage de salariées augmentés
Total	Augmentées	
2	2	100%

Indicateur 3 : pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	
plancher	note
0	0
100	15



Note indicateur 3 : 15 / 15 points



Fondation
Mérieux

Indicateur 4 :

Nombre de salariés du
sexe sous-représenté
parmi les 10 rémunérations
les plus hautes (10 points)

Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 rémunérations les plus hautes (10 points)

- 1) L'entreprise identifie, parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations, le sexe sous-représenté.
- 2) Résultat = 5 femmes et 5 hommes présents dans ce groupe

Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
Femmes	Hommes	Ensemble	
5	5	10	5

Indicateur 4 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	
plancher	note
0	0
2	5
4	10



Note indicateur 4 : 10 / 10 points



Fondation
Mérieux

Note finale



Note globale = 89 / 100 points

Mémo : 93 sur 100 points en 2023

	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus 2024	Nombre de points obtenus 2023
1- Ecart de rémunération (en %)	40	8,7	40	29	33
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	35	5,6	35	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	100	15	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	5	10	10	10
Total des indicateurs calculables			100	89	93
INDEX (sur 100 points)			100	89	93



Fondation
Mérieux

Publication site Internet et transmission à l'Administration

Publication sur le site Internet

La note globale de l'index est publiée sur le site internet de la Fondation Mérieux.

Il n'est pas nécessaire de préciser le détail par indicateur.

Déclaration à l'administration

Déclaration de la note globale et du détail par indicateur sur une plateforme dédiée :

EGAPRO (Index de l'égalité professionnelle et représentation équilibrée femmes-hommes)

<https://egapro.travail.gouv.fr/>

➔ Actions à effectuer avant le 1^{er} mars de chaque année.