

# Egalité professionnelle femmes/hommes

Au titre de l'année 2024, **le GIE Belleville a obtenu le score de 93 sur 100 à l'index égalité femmes/hommes**. C'est un résultat stable par rapport à 2023 (93 points).

Cet index est obtenu à partir des quatre indicateurs suivants :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération : 39/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

GIE BELLEVILLE	2021	2022	2023	2024	NB point max
1- écart de rémunération (en %)	38	39	38	39	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	25	25	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15	15	incalculable	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	5	5	5	10
INDEX (base 100)	88	84	93	93	100

**Le GIE Vilette a obtenu le score de 96 sur 100 à l'index égalité femmes/hommes**, résultat en progression par rapport à 2023 (84 points)

Cet index est obtenu à partir des quatre indicateurs suivants :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération : 37/40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10/10

GIE VILLETTE	2021	2022	2023	2024	NB point max
1- écart de rémunération (en %)	39	33	36	37	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	35	35	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15	incalculable	incalculable	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	10	10	10	10
INDEX	99	93	84	96	100

L'ensemble des résultats sur les deux GIE est supérieur au minimum de 75 points qui oblige l'entreprise à mettre en œuvre des mesures de correction lui permettant d'atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans.

Comme les années passées, l'objectif reste de publier chaque année les deux index et de construire deux plans d'actions annuel et pluriannuel avec le CSE.

La publication des deux index de manière annuelle a un intérêt rétrospectif : elle permet de rebalayer les rémunérations des femmes et des hommes versées l'année passée et de vérifier si toutes les données sont correctes, si toutes les augmentations statutaires ont bien été versées, s'il n'y a pas d'erreur – et de corriger en cas d'oubli.