Evotec France

Index de l'égalité salariale : Evotec ID (Lyon) SAS obtient une note globale de 93/100

Index publié le 17 février 2025

L'égalité professionnelle est une valeur inscrite dans la culture, les politiques d'Evotec ID (Lyon) SAS et fait l'objet de négociations régulières avec nos partenaires sociaux.

De plus, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé l'Index de l'égalité femmes-hommes. Cet index de l'égalité a été conçu comme un outil pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises.

QUE COMPREND CET INDEX ?

Cet index légal est composé de 4 indicateurs au regard de l'effectif d'Evotec ID (Lyon) SAS et est noté sur 100 points.

- Indicateur légal N°1 : 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 CSP noté sur 40 points
- Indicateur légal N°2 : proportion des hommes et des femmes ayant bénéficié d'une augmentation, noté sur 35 points
- Indicateur légal N°3 : pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congé maternité, noté sur 15 points
- Indicateur légal N°4 : pourcentage de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations, noté sur 10 points

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE ?

Chaque année avant le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent en conséquence procéder au calcul de leur index en application de règles et critères définis par la loi.

Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points devront prendre des mesures de corrections pour parvenir à l'égalité dans les 3 ans.

Les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points devront fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'index pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

QUEL EST L'INDEX DE LA SOCIÉTÉ EVOTEC ID (LYON) SAS ?

Au titre de l'année 2024, l'index de la société Evotec ID (Lyon) SAS est de 93 points sur 100.

Evotec ID (Lyon) SAS obtient ainsi de très bons scores sur 3 des 4 indicateurs avec le détail des notes exposées ci-dessous :

	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
1- écart de rémunération (en %)	33	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	10
INDEX (sur 100 points)	**93**	**100**