



# Index égalité salariale femme - homme 2023

Support diffusé sur le site  
recrutement institutionnel  
[emploi.castorama.fr](https://emploi.castorama.fr)  
Mars 2024

# Contexte et principes clés

## Contexte



« Loi avenir professionnel » (n° 2018-771 du 5 septembre 2018) complétée par décret (n° 2019-15 du 8 janvier 2019) et la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 (dite loi Rixain)

La législation impose aux employeurs un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conduisant à une notation de l'entreprise et, pour celles dans lesquelles les écarts sont excessifs, l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctives

## Principes clés

- Salariés CDI et CDD
- 6 mois de présence minimum
- Période de référence : 1/01 au 31/12
- Comparaison par statut et/ou tranches d'âges (selon critères)
- Nombre de points en fonction de la situation de l'écart (grilles de barèmes)

**L'index se compose de 5 critères qui évaluent les éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises sous la forme d'une note globale sur 100**

- **Notation sociale publique des entreprises comparable et transparente** (communication interne et externe)
- **Principe d'amélioration avec des mesures correctives si < 75**

# Les 5 indicateurs de l'index égalité Femme / Homme



Les salariés sont dans un premier temps répartis par catégorie professionnelle et par âge :

- Moins de 30 ans,
- De 30 à moins de 40 ans,
- De 40 à moins de 50 ans,
- A 50 ans et plus.

## 1 Ecarts des rémunérations moyennes

L'indicateur permet d'évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à partir de la moyenne de la rémunération annuelle des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie professionnelle.

## 2 Ecarts d'augmentations individuelles

L'indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux de femmes ayant bénéficié d'augmentations individuelles (hors promotion) et celui des hommes

## 3 Ecarts de promotions

L'indicateur permet d'évaluer l'écart entre le taux de femmes promues et le taux des hommes promus (prise en compte uniquement des promotions correspondant à un changement de niveau ou de coefficient hiérarchique).

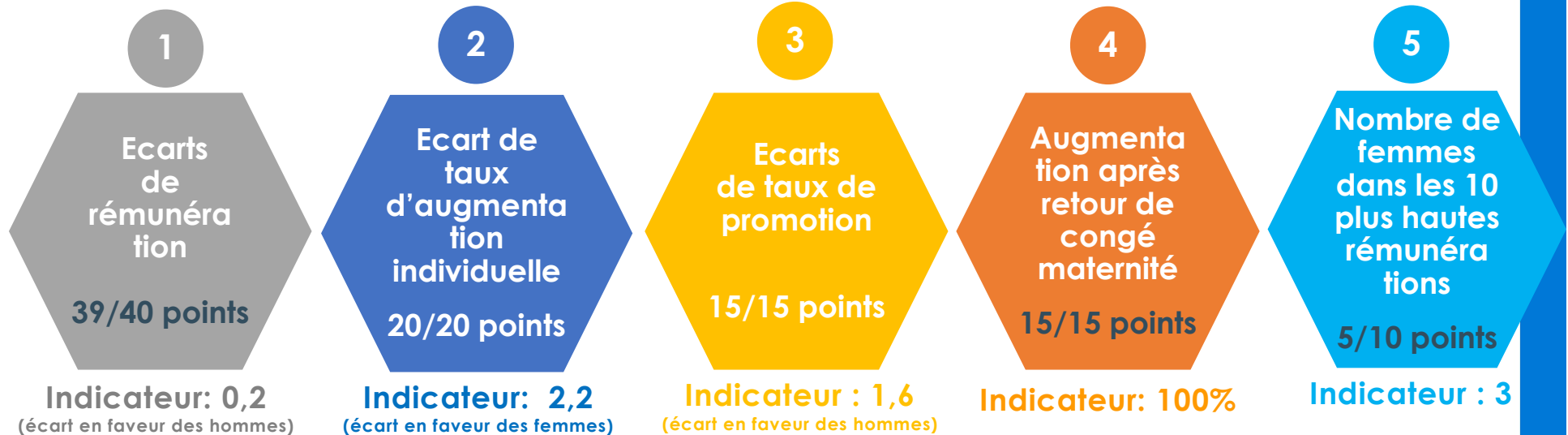
## 4 Augmentation après retour de congé maternité

L'indicateur permet de mesurer le respect par l'entreprise de l'obligation d'attribuer aux salariées au retour de congé maternité une augmentation, dès lors que des augmentations ont été attribuées aux salariés.

## 5 Nbre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

L'indicateur permet de mesurer la proportion des salariés par sexe parmi les 10 plus hautes rémunérations.

# Les 5 indicateurs de l'index égalité salariale femme / homme chez Castorama et le résultat global



**RESULTAT GLOBAL INDEX 2023 :**

**94 points / 100**

# La grille d'évaluation des 5 indicateurs

Valeur absolue de l'écart de taux d'augmentations	Nbre de points
Inférieur ou égal à 2 points de % ou favorise la population ayant la plus faible rémunération au critère 1	20
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5
Supérieur à 10 points de %	0



Valeur absolue de l'écart de taux de promotions	Nbre de points
Inférieur ou égal à 2 points de %	15
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de %	5
Supérieur à 10 points de %	0

Nbre de collaboratrices augmentées au retour de congé maternité	Nbre de points
Si toutes les salariées en retour de maternité ont bénéficié d'une augmentation	15
Si une des salariées en retour de maternité n'a pas bénéficié d'une augmentation	0



Valeur de l'écart	Nbre de points
Egal à 0%	40
>0% et inférieur ou égal 1%	39
>1% et inférieur ou égal à 2%	38
...	...



Nbre de salariés du sexe sous représenté	Nbre de points
4 ou 5 salariés	10
2 ou 3 salariés	5
0 ou 1 salariés	0