



Index d'égalité hommes-femmes 2026



Présentation générale de l'index égalité hommes femmes

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 a fait naître l'obligation, pour les **entreprises d'au moins 50 salariés**, de :

- calculer tous les ans un index de l'égalité hommes-femmes,
- et de publier le résultat obtenu sur leur site internet.

Il s'agit d'évaluer, sur la base de **4 indicateurs**, les éventuelles inégalités **salariales** entre les femmes et les hommes.

A chacun de ces 4 indicateurs, il est attribué des points et la somme totale de ces points permet de calculer l'index, **entre 0 et 100 points**.

Si l'index est inférieur à 75 points sur 100, l'employeur devra mettre en œuvre des **mesures de correction** lui permettant d'atteindre au moins 75 points dans les 3 ans.

Si l'index est supérieur à 75 points mais inférieur à 85 points sur 100, l'employeur devra mettre en œuvre **des objectifs de progression** pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Présentation des indicateurs à calculer

Indicateurs	Score
	Effectif < 250 salariés
Ecart de rémunération	De 0 à 40 points
Ecart de taux d'augmentations individuelles (intégrant les promotions éventuelles)	0 à 35 points
% salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	0 à 15 points
Nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hauts salaires	0 à 10 points
Total = Index	0 à 100 points (à partir de 75 points sur 100, l'entreprise est en conformité)

Cadre retenu pour l'effectif d'assujettissement et période de référence

⇒ Calcul chaque année (N) à partir des **données de l'année précédente** (N-1) : **pour 2026, LANDAUER s'est référée à l'année civile 2025**

Salariés à prendre en compte pour le calcul des indicateurs

L'**ensemble du personnel** doit être retenu, à l'exception :

- Des apprentis et titulaires de contrats de professionnalisation ;
- Des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, des intérimaires et des salariés en portage salarial ;
- Des salariés absents **plus de la moitié** de la période de référence considérée (c'est-à-dire plus de 6 mois). Les salariés, en CDD ou CDI qui ont quitté l'entreprise avant la fin de la période de référence mais qui ont été présents plus de 6 mois sont pris en compte.

1/ Indicateur n°1 : écart de rémunérations

Il s'agit d'un ratio, en pourcentage, permettant de mesurer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. Ce ratio est déterminé après avoir ventilé le personnel par groupes selon :

- leur tranche d'âge ;
- et par catégories de postes équivalents.

Les **tranches d'âge** sont les suivantes (ce critère, imposé par la loi, ne peut pas être remplacé par un autre, ni même être adapté) :

- Moins de 30 ans ;
- De 30 à 39 ans ;
- De 40 à 49 ans ;
- 50 ans et plus.

Les **catégories de postes équivalents** peuvent être définies de plusieurs manières : chez LANDAUER, la méthode la plus pertinente consiste à retenir les catégories socio-professionnelles (non-cadres et cadres).

- Seuls les groupes comprenant au moins **3 hommes et 3 femmes** sont pris en compte. Les groupes comportant moins de 3 hommes et 3 femmes sont exclus du calcul : l'effectif est alors corrélativement diminué et le calcul est réalisé avec les autres groupes restants.
- Si l'effectif des groupes retenus est inférieur à **40%** de l'effectif total pris en compte initialement, l'indicateur est **incalculable**.
- Cet indicateur est **calculable** au sein de LANDAUER.

Calcul indicateur n°1 : écart de rémunérations

Catégories de postes équivalents : **2 CSP** Par défaut, les catégories de postes équivalents sont les 4 catégories socioprofessionnelles (CSP).

Seuil de pertinence associé : **5%** Par défaut, le seuil de pertinence est fixé à 5 % (pour une catégorisation en 4 CSP). Pour toute autre catégorisation, il est fixé à 2 %. Remplacer 5 % par 2 % si vous êtes dans ce cas.

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
ETAM	moins de 30 ans	0				1	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	35 045	34 780	-0,8%	0,0%	6	4	1	10	0,00%
	40 à 49 ans					1	7	0	0	0,00%
	50 ans et plus	33 086	31 740	-4,2%	0,0%	8	6	1	14	0,00%
CADRES	moins de 30 ans					1	1	0	0	0,00%
	30 à 39 ans					3	2	0	0	0,00%
	40 à 49 ans	60 857	81 671	25,5%	20,5%	3	7	1	10	6,03%
	50 ans et plus					0	7	0	0	0,00%
ensemble des salariés		28 588	25 750	-11,0%		58			34	6,0%

Pour des catégories de postes équivalents plus fines que les 4 CSP, dupliquer et insérer les lignes 12 à 15 après la ligne 19 autant de fois que nécessaire et modifier les intitulés de catégories de postes.

indicateur calculable (1=oui, 0=non) : **1** Les effectifs valides représentent plus de 40 % des effectifs totaux.

indicateur d'écart de rémunération (%) : **6,0** Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

note obtenue sur 40 : **34**

2/ Indicateur n°2 : écart du taux d'augmentations individuelles

- Les **augmentations** s'entendent d'augmentations **individuelles**, à l'exclusion des augmentations collectives. L'augmentation individuelle s'apprécie sur le salaire brut de base du salarié concerné (hors accessoires de salaire tels que des primes de toutes sortes, avantages en nature...).
- Pour cet indicateur, les calculs sont réalisés sur l'ensemble des salariés, sans avoir à constituer de groupes.
- L'indicateur ne peut pas être calculé :
 - S'il y a moins de **5 femmes et 5 hommes** dans l'entreprise ;
 - si **aucune** augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence.

Chez LANDAUEUR, cet indicateur est calculable.

- Les taux d'augmentations sont calculés en % : il s'agit de la **proportion** de salariés augmentés au cours de la période de référence. C'est uniquement le **nombre** d'augmentations qui est pris en compte, non leur importance.

Le nombre de points obtenu par l'entreprise dépend :

- de l'écart absolu de taux d'augmentation, en % ;
- et de l'écart en nombre de salariés.

Le résultat correspondant au **nombre de points le plus élevé** est retenu.

Résultats obtenus	Nombre de points
Inférieur ou égal à 2 points de % ou à 2 salariés	35 points
Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés	25 points
Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés	15 points
Supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés	0 point

	nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart absolu de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes			
ensemble des salariés	21	32	23	35	91,3%	91,4%	0,1%	0,1%	0,0

* Seules les augmentations individuelles du salaire de base sont à prendre en compte, qu'elles correspondent ou non à une promotion.

Il ne faut comptabiliser les salariés augmentés que parmi ceux qui entrent dans le calcul de l'index.

La période de référence retenue pour évaluer la présence d'augmentations peut être allongée à deux ou trois ans. Son caractère pluriannuel peut alors être révisé tous les trois ans

indicateur calculable (1=oui, 0=non) :

écart absolu de taux d'augmentation (points de %) :

écart en nombre équivalent de salariés :

note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation :

note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés :

note obtenue sur 35 :

1 Il y a eu des augmentations et les effectifs comportent au moins 5 femmes et 5 hommes.

0,1 Un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

0,0 Si ce nombre de femmes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

35

35

35

3/ Indicateur n°3 : pourcentage de salariées augmentées après leur maternité

- Cet indicateur porte sur le pourcentage de salariées revenues de congé de maternité ou d'adoption, pendant l'année de référence, et ayant bénéficié d'une augmentation **à leur retour**, si de telles augmentations, qu'elles soient générales ou individuelles, sont intervenues pendant la durée de ce congé.
- Lorsque le congé de maternité ou d'adoption est **suivi d'un congé parental**, le calcul s'effectue sur les augmentations intervenues pendant le congé de maternité, lorsque ces femmes reviennent dans l'entreprise. Seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité sont prises en compte.
- Cet indicateur est non calculable si :
 - aucun retour de congé de maternité n'a eu lieu pendant la période considérée ;
 - **ou** si aucune augmentation n'est intervenue pendant la durée de ces congés.

- Une fois le calcul réalisé, les **résultats obtenus** aboutissent au nombre de points suivants :

Résultats obtenus	Nombre de points
Egal à 100%	15 points
Inférieur à 100%	0 point

Calcul indicateur n°3 : pourcentage de salariées augmentées après leur maternité

	nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentés**	
ensemble des salariés	2	2	100,0%

LANDAUEUR ayant obtenu 100%, l'entreprise marque 15 points sur cet indicateur.

4/ Indicateur n°4 : répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations

- Cet indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les **dix plus hautes rémunérations**.
- Il s'agit de prendre en compte un **nombre**, et non un pourcentage.
- A aucun moment il ne s'agit de comparer le niveau des rémunérations entre ces dix personnes.

- La valeur en points de cet indicateur est déterminée comme suit :

Résultats obtenus (nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations)	Nombre de points
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

LANDAUER ayant 7 hommes et 3 femmes parmi les niveaux de rémunération les plus élevés, l'entreprise totalise 5 points sur cet indicateur.

Résultat de l'INDEX 2026

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	6	34	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	0,0	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			89		100
INDEX (sur 100 points)			89		100

Conclusion

L'index 2026 de LANDAUER est **Calculable**.

Le résultat de l'index est de **89 points sur 100**. LANDAUER n'a donc aucune mesure correctrice ni aucun objectif de progression à mettre en place.

L'index étant calculable, les démarches suivantes sont effectuées :

- L'index est présenté au CSE. Les informations sont mises à disposition dans la BDESE.
- L'index est télétransmis à la DREETS.
- L'index est publié sur le site internet de LANDAUER et est affiché au sein de l'entreprise.