

INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Pour l'année 2026 au titre des données 2025



Les entreprises/associations d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier annuellement leur **index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** au plus tard le 1er mars.

Il s'agit d'une obligation légale. Cet index doit permettre aux structures de mesurer l'égalité salariale femmes-hommes au sein de leur établissement. Il met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

L'Index, sur **100 points**, est composé de **4 à 5 indicateurs** :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Égalité salariale femmes-hommes : un indice de 98/100 pour l'AVEA Séjours

L'AVEA Séjours obtient pour 2026 un indice de **98/100**.

Détail des notes concernant l'AVEA Séjours :

- Sur l'indicateur relatif à l'écart de rémunération : **38/40**
- Sur l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles : **35/35**
- Sur l'indicateur relatif au pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : **non calculable**
- Sur l'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **10/10**