



Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Année de référence : 2025

Publié le 26/02/2026

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais publier chaque année un index de l'égalité entre les femmes et les hommes afin de prévenir les discriminations salariales liées au sexe.

L'obligation de réaliser et publier un index annuel a été introduite par la loi avenir professionnel du mois d'août 2018. Ses modalités d'application ont ensuite été fixées par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019. L'obligation de publier l'index s'applique au 1er mars 2026 pour Deep qui fait partie des entreprises d'au moins 50 salariés.

Le calcul de l'index repose sur l'évaluation de 4 indicateurs, chacun indicateur rapportant un nombre de points. La note maximale de l'index est 100.

- L'écart de rémunérations entre les hommes et les femmes dans l'entreprise (40 points) ;
- L'écart de taux individuels d'augmentation de salaire (35 points) ;
- Le taux de salariées bénéficiant d'une augmentation de salaire dans l'année qui suit leur retour de congé maternité (15 points) ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations dans l'entreprise (10 points).

Si l'entreprise obtient un résultat inférieur à 75 points, elle doit mettre en place des accords d'entreprise détaillant des mesures de correction afin d'améliorer son score et atteindre les 75 points sous 3 années.

Digora a obtenu une note pour l'index de 86/100 pour l'année 2025.

Découvrez le détail de la notation ci-dessous.

	Indicateur calculable	Valeur de l'indicateur en %	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	oui	3,2	31/40
2- Ecart d'augmentations individuelles	oui	4,9%	35/35
3- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité	oui	100	15/15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	oui	3	5/10
VALEUR FINALE DE L'INDEX			86/100

Evolution de la note de l'index :

