

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES



Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, le nombre total de points obtenus aux indicateurs calculables est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus aux indicateurs calculables, au total, avant application de la règle de la proportionnalité, est inférieur à 75 points, l'index n'est pas calculable pour la période de référence annuelle considérée.

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	1	40	0,3	40	39
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	3,8	35	25
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	100	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	3	10	5
Total des indicateurs calculables				100	84
INDEX (sur 100 points)				100	84

INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

OBJECTIFS DE PROGRESSION POUR L'ANNÉE 2026

Afin d'améliorer notre score dans le calcul de l'index sur l'égalité homme/femme, nos objectifs de progression pour l'année 2026 sont :

1/ Ecart de rémunération, note obtenue 39/40

Maintenir le score de 39/40 sur cet indicateur en conservant un écart inférieur au seuil de déclenchement des points perdus.

2/ Ecart de taux d'augmentations individuelles, note obtenue 25/35

Réduire l'écart de taux d'augmentations individuelles afin d'atteindre au moins un score de 30/35 sur l'indicateur d'ici un an.

3/ Top 10 rémunérations, note obtenue 5/10

Porter à au moins 4 personnes le sexe sous représenté dans les dix plus hautes rémunérations d'ici un an.

