

Index Egalité Hommes / Femmes
Base de calcul du 01/01/2025 au 31/12/2025

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

Ecart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes

Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

Pourcentage de salariées augmentés dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Effectif pris en compte :

Nombre de salariés pris en compte : 615					
Moins de 30 ans					
<i>Féminin</i>			<i>Masculin</i>		
Employés	Agents de maitrise	Cadres	Employés	Agents de maitrise	Cadres
98	61	0	45	14	0
Entre 30 et 39 ans					
<i>Féminin</i>			<i>Masculin</i>		
Employés	Agents de maitrise	Cadres	Employés	Agents de maitrise	Cadres
26	58	8	10	22	1
Entre 40 et 49 ans					
<i>Féminin</i>			<i>Masculin</i>		
Employés	Agents de maitrise	Cadres	Employés	Agents de maitrise	Cadres
42	53	8	1	13	5
50 ans et plus					
<i>Féminin</i>			<i>Masculin</i>		
Employés	Agents de maitrise	Cadres	Employés	Agents de maitrise	Cadres
69	36	11	11	19	4

Indicateur 1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

Calcul par Catégorie Socio professionnelle

Résultat final : 4.7%

Ecart favorable aux femmes

Points obtenus : 35

Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes

Résultat final : 23.8%

Ecart favorable aux femmes

Points obtenus : 0

Indicateur 3 : Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

Résultat final : 0.2%

Points obtenus : 15

Indicateur 4 : Pourcentage de salariées augmentés dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final : 100%

Points obtenus : 15

Indicateur 5 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous représentés : 2

Sexe des salariés sur représentés : Femmes

Points obtenus : 5

Index :

Total des points obtenus :70

Nombre de points maximum : 100

Mesures à prendre pour attendre 75/100 minimum

- Indicateur n°1 : Mettre en place des actions de prévention notamment en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Formaliser dans le processus de recrutement la sensibilisation des managers au sexisme à l'embauche. S'assurer de la mixité des acteurs internes dans le processus de recrutement
- Indicateur n°2 :
 - Donner un accès égal et encourager la formation continue certifiante, qualifiante, notamment en communiquant aux salariés les différentes voies et possibilités par les entretiens professionnels.
 - Favoriser le développement des compétences professionnelles de chacun ou l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.
 - Favoriser le collectif de travail pour développer le transfert de compétences et les échanges de pratiques.
 - Faire bénéficier les femmes et les hommes des mêmes propositions de progression (prise de responsabilités, passerelle inter-métiers, mobilité interne)
- Indicateur n° 5 : Permettre aux postes à haute responsabilité d'articuler mieux et plus facilement vie personnelle et vie professionnelle pour développer l'attractivité égale de ces postes.