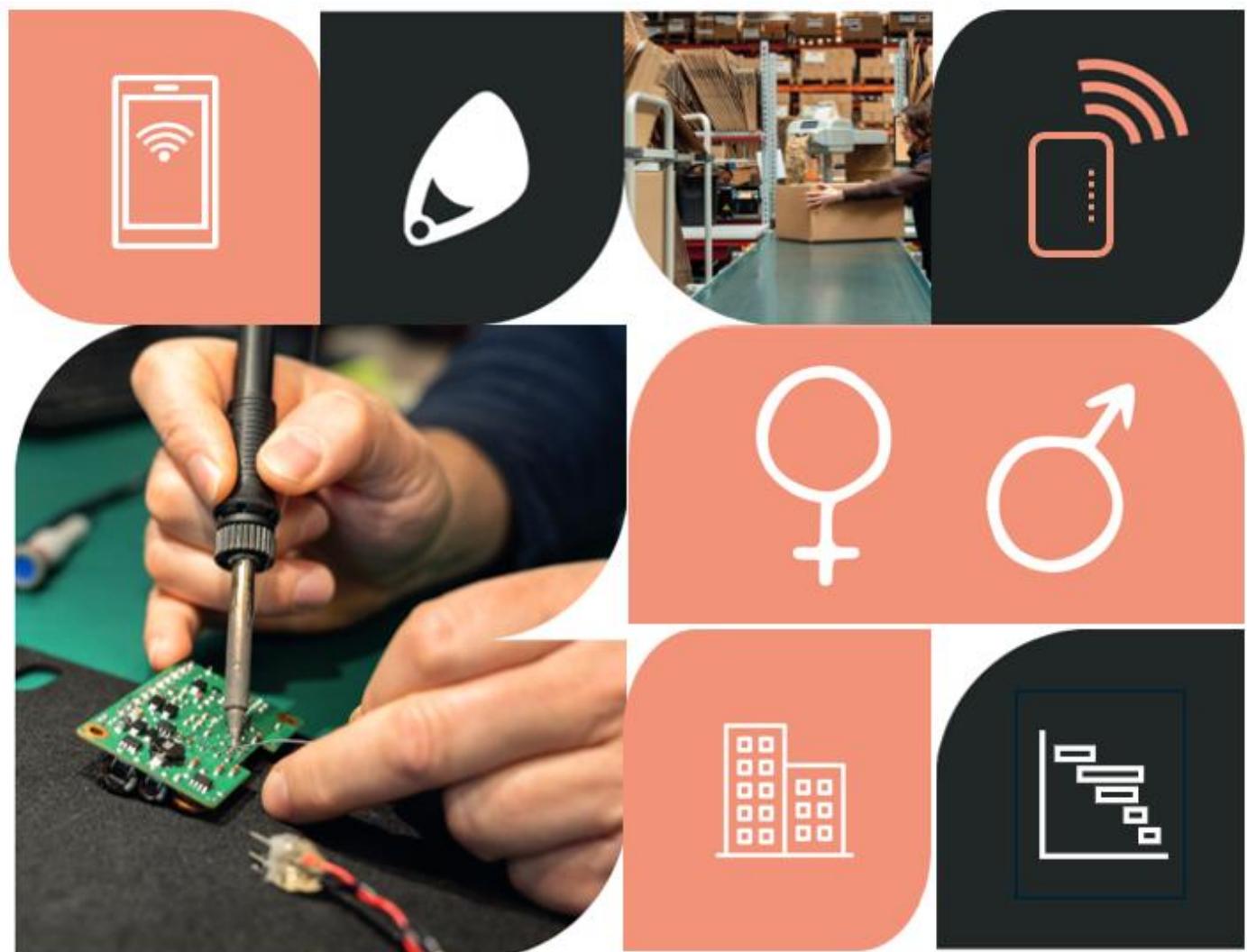


INDEX EGALITE HOMME / FEMME

2025



Note de 69/100 obtenue par le calcul des 5 indicateurs suivants :

- ✓ Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes.
 - **Score 19/40**
- ✓ Ecart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.
 - **Score 20/20**
- ✓ Ecart de taux de promotions / évolution professionnelle entre les femmes et les hommes.
 - **Score 15/15**
- ✓ Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité.
 - **Score 15/15**
- ✓ Le nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.
 - **Score 0/10**

Objectifs de Progression

2026

✓ Objectif 1 : Écart de rémunération (note obtenue : 19/40)

Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à postes équivalents afin d'atteindre au minimum 26/40 à l'indicateur d'ici fin 2026 via un suivi annuel et des ajustements correctifs lors des campagnes salariales.

✓ Objectif 2 : Dix plus hautes rémunérations (note obtenue : 0/10)

Augmenter la part de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, avec pour objectif d'intégrer au moins 2 femmes d'ici fin 2026 en favorisant leur accès aux postes de direction et en veillant à l'équité lors des revues salariales.

Mesures de correction

2026

✓ Égalité de rémunération :

- Réaliser une revue annuelle des rémunérations afin d'identifier et corriger les écarts injustifiés entre femmes et hommes à poste et compétences équivalents.
- Mettre en place un suivi renforcé des augmentations individuelles lors des campagnes salariales, avec une attention particulière portée aux collaboratrices.

✓ Accès aux plus hautes rémunérations :

- Favoriser la promotion interne de collaboratrices sur des postes à responsabilité et à forte rémunération.
- Garantir la mixité des viviers de talents dans les parcours de développement et de succession.
- Veiller à l'équité dans l'attribution des augmentations, primes et dispositifs de reconnaissance liés aux postes de direction.