

Objectifs de progression – Index Égalité Femmes/Hommes 2024

L'index de l'égalité professionnelle a été instauré par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cet index permet aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

Pour ce faire, il évalue sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur 4 critères.

Cet index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être calculé et publié chaque année au plus tard le 1er mars.

Résultats 2024

Indicateur	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
Indicateur relatif à l'écart de rémunération	8.5%	29	40
Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations	11.8%	35	35
Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	100%	15	15
Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les	3/10	5	10

plus hautes rémunérations			
Total		84	100

142 collaborateurs présents plus de 6 mois, 125 collaborateurs comptabilisés après l'application
La Société a obtenu la note de 84 points à l'Index calculé en 2025 au titre de l'année 2024.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points.

Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

Objectifs de progression

Sur les trois prochaines années, l'objectif est de progresser sur les deux indicateurs suivants tout en maintenant les bons résultats obtenus sur les deux autres indicateurs.

1) Indicateur relatif à l'écart de rémunération

- Mettre en place une nouvelle sensibilisation des managers aux biais de genre dans le cadre des revalorisations salariales
- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale.
- Poursuivre les revues annuelles des écarts salariaux avec la mise en place de corrections si nécessaire
- Évaluer régulièrement les politiques de rémunération de l'entreprise pour s'assurer qu'elles sont justes et équitables.

2) Parité dans les postes de direction

- Favoriser la féminisation des postes de Direction dans le cadre de remplacement ou d'ouverture de nouveaux postes
- Identification des profils féminins à potentiel et développer un vivier de candidates internes au travers des entretiens annuels ET/ OU professionnels