

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

| | indicateur calculable (1=oui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|--|---|------------------------|----------------|---|--|
| 1- écart de remuneration (en %) | 1 | 1,4 | 38 | 40 | 40 |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés) | 1 | 3 | 35 | 35 | 35 |
| 3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | 1 | 0 | 0 | 15 | 15 |
| 4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 5 | 10 | 10 | 10 |
| Total des indicateurs calculables | | | 83 | | 100 |
| INDEX (sur 100 points) | | | 83 | | 100 |

Objectifs de progression Index d'égalité professionnelle

1°) Écart de rémunération

Contexte : En 2024, le score est de 38/40.

Objectif à atteindre pour 2025 : Veiller à garantir une rémunération équitable entre les salariés, hommes et femmes, en fonction de leurs niveaux et échelons. Cet objectif inclut une analyse continue pour s'assurer que les écarts salariaux entre les sexes sont justifiés par des critères objectifs (expérience, responsabilités, performance) et non par des biais liés au genre.

2°) Écarts d'augmentations individuelles

Contexte : En 2024, le score est de 35/35.

Objectif à atteindre pour 2025 : Poursuivre la politique d'augmentations salariales équitables, en garantissant que les augmentations individuelles soient attribuées de manière similaire pour les hommes et les femmes, en fonction de leurs niveaux et échelons. L'objectif est de maintenir l'égalité dans l'attribution des augmentations en s'appuyant sur des critères objectifs, tels que la performance et l'ancienneté.

3°) Pourcentage de salariés augmentés au retour de congé maternité

Contexte : En 2024, une seule salariée était concernée par le critère de l'augmentation après congé maternité, et aucune augmentation n'a été attribuée.

Objectif à atteindre pour 2025 : Garantir que les salariées revenant de congé maternité bénéficient d'une augmentation salariale en 2025. Cette mesure vise à améliorer l'égalité de traitement et à corriger tout déséquilibre dans la gestion des carrières des femmes après un congé maternité.

4°) Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Contexte : En 2024, le score est de 10/10.

Objectif à atteindre pour 2025 : Continuer à promouvoir la parité parmi les salariés occupant les postes les mieux rémunérés, en veillant à ce que les hommes et les femmes soient représentés de manière équitable parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise. Cet objectif inclut la mise en place de pratiques de promotion et de rémunération transparentes et équitables, basées sur les compétences, l'expérience et la performance.