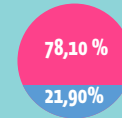


NOS RÉSULTATS *[pour la période du 01/01/25 au 31/12/2025]*

• **Tranche d'effectifs de l'entreprise :**
50 à 250

• **Nombre de salariés :**
[pris en compte dans le calcul de l'index]
111

Répartition de l'effectif :



1 LA MÊME CHANCE D'AVOIR UNE AUGMENTATION POUR LES FEMMES QUE POUR LES HOMMES

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes.

Indicateur «écart d'augmentation individuelle»

nombre = 2,9 **Points obtenus = 25/35**
en équivalent de salariés écart favorable aux hommes

2 RÉPARTITION ÉQUITABLE DES SEXES DANS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

L'objectif est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.

Indicateur «nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations»

Valeur = 4 **Points obtenus = 10/10**
Les femmes sont sur-représentées

3 LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES à poste et âge comparables

Il s'agit d'une obligation légale depuis 49 ans, « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes. Pour avoir 40 pts, l'entreprise doit atteindre 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables.

L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature. Seules sont exclues les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires...) et les primes de départ et de précarité.

Qu'est-ce qu'un poste comparable ?

À défaut, ce sont les **4 catégories socioprofessionnelles** qui sont utilisées : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Les tranches d'âge retenues sont :

- Les moins de 30 ans
- Les 30 à 40 ans
- Les 40 à 50 ans
- Les plus de 50 ans

Indicateur «écart de rémunération»

Valeur en % = 4,2 **Points obtenus = 35/40**
écart favorable aux hommes

4 TOUTES LES SALARIÉES AUGMENTÉES À LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006. Et pour cause : une mère de 3 enfants gagne 10 % de moins qu'une femme sans enfant sur le même poste. La maternité est le facteur le plus impactant et le plus injuste car inhérent à la condition féminine et humaine. Il impacte la rémunération des femmes tout au long de leur carrière.

Indicateur «pourcentage de salariés augmentées au retour de maternité»

Valeur en % = 100 **Points obtenus = 15/15**

INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

85 / 100

soit 85% des objectifs totalement atteints.