

# INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Conformément aux dispositions de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, notre entreprise publie les résultats de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2025.



**-/40\***

## L'écart de rémunération femmes-hommes

\*Non calculable, effectif féminin  
insuffisant



**25/35**

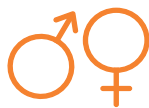
## Écart de taux d'augmentations individuelles



**-/15\***

## Augmentations au retour de congé maternité

\*Non calculable, aucun retour  
en 2025



**5/10**

## Représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations

**Total des indicateurs calculables : 30/45**  
**Index global (sur 100) : INCALCULABLE**

Conformément à l'article D.1142-5 du Code du travail, certains indicateurs de l'Index Égalité professionnelle ne sont pas calculables cette année en raison de l'insuffisance d'effectifs dans les groupes comparables. Toutefois, les actions suivantes ont été mises en place pour progresser sur ces thématiques :

## 1. Écart de rémunération H/F



### ÉQUITÉ SALARIALE

Veiller à la qualité de négociation salariale à l'embauche pour éviter un déséquilibre salarial et la création d'écart grâce à la communication d'une grille de rémunération aux managers concernés



### ANALYSE SALARIALE

Analyser régulièrement les salaires de base et identifier les écarts par catégorie de salarié et tranche d'âge



### SOURCING DIVERSIFIÉ

Diversifier les canaux de sourcing (réseaux spécialisés, écoles, associations etc)



### MIXITÉ PROFESSIONNELLE

Définir une politique de recrutement favorable à l'intégration des femmes sur tous les métiers en fixant des objectifs chiffrés de candidatures féminines sur les postes sous-représentés



### QUALITÉ DE TRAVAIL

Améliorer les conditions de travail pour élargir le recrutement

## 2. Taux d'augmentation



- Sensibiliser aux biais inconscients, aux critères objectifs d'attribution des augmentations et à la gestion de l'équité dans les parcours de carrière lors de la prise de décision managériale sous l'impulsion du service RH.
- Mettre en place des formations accessibles à tous
- Favoriser la montée en responsabilité assortie de primes en lien avec les promotions

### 3. Augmentations après congé maternité



- Garantir par procédure RH que les salariées en congé maternité ou adoption bénéficient automatiquement des augmentations générales et individuelles accordées pendant leur congé, conformément à la réglementation.
- Intégrer un contrôle RH obligatoire dans le processus de réintégration pour vérifier et acter l'application des augmentations lors du retour de congé.
- Mettre en place un entretien de retour RH systématique pour les salariés de retour de congé maternité / adoption / paternité



### 4. Répartition des rémunérations les plus élevées

Favoriser la promotion interne sur les postes hiérarchiques de manière équitable

Identifier et accompagner les talents féminins à potentiel via les entretiens annuels et professionnels

Proposer des dispositifs d'accompagnement spécifique : Mentorat, Coaching individuel, Formations au leadership et à la gestion de projet.

Réajuster la rémunération en fonction du statut et des responsabilités liés aux postes

Veiller à ce que chaque promotion vers un poste à haute rémunération s'accompagne d'un positionnement équitable en termes de salaire.

Communiquer en interne sur les objectifs de mixité dans tous les postes et favoriser les parcours féminins inspirants (témoignages, storytelling, comm. RH)

