



INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES 2025

81 / 100

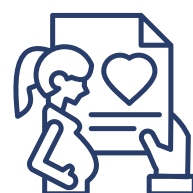
35 / 35

L'ÉCART DE RÉPARTITION
DES AUGMENTATIONS



ABSENCE DE RETOURS DE CONGÉ
DE MATERNITÉ EN 2025

LE NOMBRE DE
SALARIÉES AUGMENTÉES
À LEUR RETOUR DE
CONGÉ MATERNITÉ



29 / 40

EN FAVEUR DES FEMMES

ÉCART DE
RÉMUNÉRATION



2 / 10

EN FAVEUR DES HOMMES

LA PARITÉ
FEMMES/HOMMES PARMIS
LES DIX PLUS HAUTES
RÉMUNÉRATIONS





Index Égalité Femmes-Hommes :

Nos objectifs de progression

Bien que nous soyons engagés pour la mixité, nos indicateurs actuels sur les critères de rémunération ne nous permettent pas encore d'atteindre la note cible de **85/100**. Nous avons donc défini une feuille de route concrète pour progresser sur ces deux leviers majeurs :

1. Réduire les écarts de rémunération (Critère 1)

Notre objectif : Atteindre une note $\geq 35/40$ d'ici 3 ans.

- **L'analyse** : Chaque année, nous passons au crible les salaires par catégorie professionnelle et niveau de classification pour déceler toute anomalie.
- **L'action** : Si un écart injustifié est identifié, nous nous engageons à le corriger lors des revues salariales sur la base de critères 100% objectifs : compétences, expérience, responsabilités et performance.

2. Féminiser les plus hautes rémunérations (Critère 4)

Notre objectif : Atteindre la note maximale de 10/10 à moyen terme.

- **L'accès aux responsabilités** : Nous facilitons l'accès des femmes aux postes de direction et aux niveaux de salaire les plus élevés.
- **L'accompagnement** : Cela passe par l'identification précoce des talents internes, une mixité stricte lors de nos recrutements et un suivi annuel rigoureux de la répartition des plus hauts revenus de l'entreprise.