

INDEX

ÉGALITE FEMMES - HOMMES

- Résultat total : 81/100
- 69 points sur un maximum de 85 pouvant être obtenus.

INDICATEURS

1

ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2

ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

3

POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

4

NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMI LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

- Note obtenue : 34/40
- Un écart de rémunération est constaté en faveur des hommes.

- Note obtenue : 35/35
- Un écart d'augmentations est constaté en faveur des femmes..

- Note obtenue : 0/15
- L'indicateur n'est pas calculable. Absence de retours de congé de maternité (ou d'adoption) au cours de la période de référence

- Note obtenue : 0/10
- Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

INDEX

ÉGALITE FEMMES - HOMMES

|           |   |                                                                                         |
|-----------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| OBJECTIFS | 1 | ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES                                    |
|           | 2 | ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES                            |
|           | 3 | POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ |
|           | 4 | NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMI LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS       |

Objectifs de progression et mesures de correction

La Société s’attache à tendre vers la stricte égalité salariale. Les écarts de rémunération s’expliquent par les différences de positionnement dans l’entreprise.  
**Objectif** : Réduire dans la perspective, à terme, d’abolir les disparités salariales entre les femmes et les hommes à situation comparable.

- Pas d’objectif à renseigner

- Pas d’objectif à renseigner

- Assurer une égalité salariale dès l’embauche en fonction de la formation, de l’expérience acquise et de l’emploi confié.
- Maintenir un taux de femmes et d’hommes bénéficiaires de mesures individuelles (promotions, avancements, primes) équivalent à leur poids respectif dans les effectifs.