



# INDEX ÉGALITÉ SALARIALE

## Publication 2024



**M€ALYS**  
*powered by Efor*



# Calculé sur une base de 100 points, l'index de l'égalité professionnelle est composé de 4 grands indicateurs :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes ;
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
3. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
4. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	Augmentation au retour de congé maternité	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Score global
Score obtenu	Score obtenu	Score obtenu	Score obtenu	
37/40	15/35	0/15	5/10	

# Objectifs de progression et mesures correctives au titre de l'année 2024



<b>La rémunération</b>	<p><b>Objectifs :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dès l'embauche ;</li><li>• Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long des relations contractuelles ;</li><li>• Diminuer les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes.</li></ul> <p>La rémunération, dès l'embauche, devra répondre aux critères objectifs, notamment relatifs aux formations, aux compétences, ou encore aux responsabilités attendues. Autrement dit, pour un même emploi et un même profil, le salaire devra être identique.</p> <p>Dans le cadre des augmentations individuelles, la Direction analysera les dossiers de chaque collaborateur pour prendre en compte les critères objectifs déterminant le salaire (niveaux de formations, ancienneté, responsabilités, compétences exigées, etc.).</p>
<b>La formation</b>	<p><b>Objectif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Assurer l'accès à la formation pour tous</li></ul> <p>La société s'assurera de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans leur accès aux actions de formation, aux bilans de compétences, aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, et aux actions d'apprentissage, ainsi que dans les demandes de congés formulées par les salariés au titre de l'utilisation de leur Compte Personnel de Formation (CPF).</p>



<b>L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale</b>	<p><b>Objectif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Poursuivre les démarches afin de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés</li></ul> <p>La société informera les salariés de leurs droits et les sensibilisera. Elle sensibilisera les managers et les fonctions RH au sujet de la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle, au travers des formations et des rappels. Elle fera bénéficier aux salariés de formation à distance, dans la mesure du possible.</p>
<b>Mesures correctives</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'embauche : rappels et sensibilisation des principes généraux aux managers et fonctions RH</li><li>• La promotion : mise en œuvre des principes généraux et analyse des dossiers individuels.</li><li>• La formation : accès équitable à la formation pour les femmes et les hommes, avec la favorisation des outils de E-Learning et l'accès à l'Academy du groupe pour les salariés dits « structure » afin de les former et les accompagner dans leurs missions.</li><li>• L'information et la sensibilisation : sensibilisation et formation des équipes managériales et administratives sur l'égalité professionnelle de manière générale.</li></ul>