

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2024 au titre des données 2023

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle
Nombre de niveaux ou coefficients -
Résultat final en % 8,4
Population envers laquelle l'écart est favorable hommes
Nombre de points obtenus 29

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

Résultat final en % 15
Résultat final en nombre équivalent de salariés 7.3
Population envers laquelle l'écart est favorable femmes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage 0
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés 35
Nombre de points obtenus 35

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en % 100
Nombre de points obtenus 15

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté 1
Sexe des salariés sur-représentés hommes
Nombre de points obtenus 0

Niveau de résultat global

Total de points obtenus 79
Nombre de points maximum pouvant être obtenus 100
Résultat final sur 100 points 79
Mesures de corrections prévues

Objectif indicateur écart de rémunération

Nous visons un score d'au moins 35/40 sur 2024 et nous allons essayer de l'atteindre grâce aux éléments ci-dessous :

- Promouvoir l'inclusion dans notre secteur d'activité,
- Mettre en place des leviers d'attractivité pour attirer plus de candidates sur les postes à haute responsabilité,

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

Nous visons un score de 2 à 5/10 pour 2024 et nous allons essayer de l'atteindre grâce aux éléments ci-dessous :

- Promouvoir l'inclusion dans notre secteur d'activité,
- Mettre en place des leviers d'attractivité pour attirer plus de candidates sur les postes à haute responsabilité,