

EGALITE HOMMES/ FEMMES – SYNTHÈSE & PLAN D’ACTION

Chapitres de l’Index	Mesures de correction, vigilances et objectifs de progression
<p>Ecart de rémunération</p> <p>35/40</p>	<p>→ Être attentif à la neutralité de positionnement salarial à l’embauche notamment, et développer la mixité des métiers autant que possible.</p>
<p>Ecart de taux d’augmentation</p> <p>25/35</p>	<p>→ Poursuivre la vigilance dans les proportions d’augmentation entre hommes et femmes lors des augmentations de salaire 2025.</p> <p>→ Poursuivre la vigilance dans l’égalité de traitement concernant les augmentations individuelles, à compétences, performance et responsabilités équivalentes.</p>
<p>Congés maternité</p> <p>incalculable</p>	<p>→ Rester vigilant quant au traitement des salariées en retour de maternité et leur inclusion lors des augmentations individuelles.</p>
<p>10 plus hautes rémunérations</p> <p>0/10</p>	<p>→ Poursuivre la vigilance lors des promotions et évolutions salariales de 2026.</p>
<p>Evolution de l’Index</p> <p>71/100</p>	<p>2022 : 71/100</p> <p>2023 : 78/100</p> <p>2024 : 63/100</p> <p>2025 : 71/100</p>