

## Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2025

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	1	40	1,1	40	38
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en %)	1	20	1,5	20	20
3- Ecart de taux de promotions (en %)	1	15	2,2	15	10
4- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	100	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	4	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>				<b>100</b>	<b>93</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>				<b>100</b>	<b>93</b>

## Index égalité professionnelle Femmes-Hommes 2025

### 1-Indicateur d'écart de rémunération

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=où, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de pertinence	Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Employés	moins de 30 ans	38	28	1	66	21 943	24 945	12,0%	7,0%	0,4%
	30 à 39 ans	45	41	1	86	25 173	23 313	-8,0%	-3,0%	-0,2%
	40 à 49 ans	53	38	1	91	25 956	26 163	0,8%	0,0%	0,0%
	50 ans et plus	139	53	1	192	29 303	27 759	-5,6%	-0,6%	-0,1%
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	68	21	1	89	25 563	24 812	-3,0%	0,0%	0,0%
	30 à 39 ans	107	50	1	157	29 594	29 955	1,2%	0,0%	0,0%
	40 à 49 ans	101	40	1	141	32 897	31 363	-4,9%	0,0%	0,0%
	50 ans et plus	130	49	1	179	34 285	35 406	3,2%	0,0%	0,0%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	9	0	0	0	35 732	0			0,0%
	30 à 39 ans	28	5	1	33	38 407	49 686	22,7%	17,7%	0,5%
	40 à 49 ans	34	25	1	59	51 652	50 716	-1,8%	0,0%	0,0%
	50 ans et plus	35	25	1	60	57 570	67 005	14,1%	9,1%	0,5%
<b>Ensemble des salariés</b>		<b>787</b>	<b>375</b>		<b>1 153</b>	<b>32 106</b>	<b>32 852</b>	<b>2,3%</b>		<b>1,1%</b>
		<b>1 162</b>								

Indicateur calculable (1=où, 0=non) :	<b>1</b>	Les effectifs valides pour le calcul de l'indicateur représentent plus de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs.
Résultat final obtenu à l'indicateur en % :	<b>1,1</b>	L'écart de rémunération est en faveur des hommes.
Nombre de points obtenus sur 40 :	<b>38</b>	

## 2-Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=ooui, 0=non)	Effectifs valides	Taux d'augmentations (pourcentage de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmentations	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes		
Employés	275	160	1	435	3,6%	4,3%	0,7%	0,3%
Techniciens et agents de maîtrise	406	160	1	566	4,6%	2,5%	-2,1%	-1,0%
Ingénieurs et cadres	106	55	1	161	14,2%	9,1%	-5,1%	-0,7%
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>787</b>	<b>375</b>		<b>1 162</b>	<b>5,5%</b>	<b>4,2%</b>	<b>-1,3%</b>	<b>-1,5%</b>

<b>Indicateur calculable (1=ooui, 0=non) :</b>	<b>1</b>	Il y a eu des augmentations et les effectifs valides pour le calcul de l'indicateur représentent plus de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs.
<b>Résultat final obtenu à l'indicateur en % :</b>	<b>1,5</b>	L'écart de taux d'augmentations est en faveur des femmes.
<b>Nombre de points obtenus sur 20 :</b>	<b>20</b>	L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur écart de rémunération), le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.

### 3-Indicateur d'écart de taux de promotions

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides	Taux de promotions (pourcentage de salariés promus)		Ecart de taux de promotions	Ecart pondéré
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes		
Employés	275	160	1	435	2,9%	5,0%	2,1%	0,8%
Techniciens et agents de maîtrise	406	160	1	566	3,0%	4,3%	1,3%	0,6%
Ingénieurs et cadres	106	55	1	161	1,9%	7,2%	5,3%	0,7%
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>787</b>	<b>375</b>		<b>1 162</b>	<b>2,8%</b>	<b>5,0%</b>	<b>2,2%</b>	<b>2,2%</b>

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	<b>1</b>	Il y a eu des promotions et les effectifs valides pour le calcul de l'indicateur représentent plus de 40% de l'effectif total pris en compte pour le calcul des indicateurs.
Résultat final obtenu à l'indicateur en % :	<b>2,2</b>	L'écart de taux de promotions est en faveur des hommes.
Nombre de points obtenus sur 15 :	<b>10</b>	

## 4-Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Nombre de salariées de retour de congé maternité/adoption		Pourcentage de salariées augmentés
Total	Augmentées	
18	18	100%

Indicateur calculable (1=oui, 0=non) :	1	Il y a eu au moins un retour de congé maternité ou d'adoption au cours de la période de référence annuelle considérée avec augmentation pendant ce congé.
Résultat final obtenu à l'indicateur en % :	100	
Nombre de points obtenus sur 15 :	15	

## 5-Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
Femmes	Hommes	Ensemble	
4	6	10	4

Résultat final en nombre de salariés du sexe sous-représenté :	4	Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.
Nombre de points obtenus sur 10 :	10	