

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes : résultats 2026 au titre des données 2025

16/03/2026

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un engagement prioritaire de notre politique sociale. Au-delà de l'obligation réglementaire, nous considérons cet Index comme un véritable outil de pilotage et de transformation.

Informations relatives au calcul

- **Année de référence** : 2025
 - **Période de référence** : jusqu'au 31 décembre 2025
 - **Effectif pris en compte** : 109 salariés
 - **SIREN** : 311 275 481
 - **Date de déclaration** : 25 février 2026
 - **Date de publication** : 16 mars 2026
-

Résultat global

Index égalité professionnelle : 76 / 100 points

(65 points obtenus sur 85 points maximum calculables)

Ce résultat montre une base solide, mais également des écarts que nous nous engageons à réduire de manière mesurable et structurée.

Analyse des indicateurs

1. Écart de rémunération

- **Résultat** : 10,9 %
- **Écart favorable** : Hommes
- **Points obtenus** : 25

Cet écart constitue notre principal axe de progression.

Objectif à 3 ans (d'ici 2028) :

- Ramener l'écart de rémunération **sous le seuil de 5 %**
- Atteindre **au minimum 35 points** sur cet indicateur

Actions engagées :

- Audit annuel détaillé des écarts par métier et ancienneté
 - Mise en place d'un budget dédié aux rattrapages salariaux
 - Revue systématique de l'équité salariale lors des recrutements
-

2. Écart d'augmentations individuelles

- **Résultat** : 4,2 %
- **Écart favorable** : Hommes
- **Points obtenus** : 35

Même si le score obtenu est satisfaisant, l'écart reste en faveur des hommes.

Objectif à 3 ans :

- Réduire l'écart à **moins de 2 %**
- Maintenir un score maximal à cet indicateur

Actions engagées :

- Pilotage des augmentations par genre
 - Formation des managers à la détection des biais inconscients
 - Validation RH systématique des décisions d'augmentations
-

3. Augmentation au retour de congé maternité

- **Non calculable en 2025** (absence de retours de congé sur la période)

Engagement permanent :

- Garantir 100 % de conformité légale
- Formaliser un entretien systématique de retour et un suivi d'évolution professionnelle

4. Représentation parmi les 10 plus hautes rémunérations

- **Sexe sous-représenté** : Femmes (3 sur 10)
- **Points obtenus** : 5

Cet indicateur révèle un enjeu d'accès des femmes aux postes les plus stratégiques.

Objectif à 3 ans :

- Atteindre au minimum 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations
- Obtenir **10 points** sur cet indicateur

Actions engagées :

- Identification annuelle des talents féminins à potentiel
 - Plan de développement et mentorat interne
 - Intégration d'un objectif de mixité dans les promotions vers les postes clés
-

Notre objectif global à horizon 2028

Nous nous fixons un objectif clair et mesurable :

 **Atteindre un Index supérieur ou égal à 90 / 100 d'ici 2028**

Pour y parvenir, nous mettons en place :

- Un suivi annuel présenté aux instances représentatives du personnel
 - Un pilotage RH dédié avec indicateurs intermédiaires
 - Une communication transparente sur les progrès réalisés
-

Une démarche inscrite dans la durée

L'égalité professionnelle ne se décrète pas : elle se construit par des actions concrètes, mesurables et suivies dans le temps.

Nous sommes pleinement mobilisés pour réduire durablement les écarts constatés et garantir à chacune et chacun des opportunités équitables de rémunération, d'évolution et d'accès aux responsabilités.