

Objectifs de progression :

index égalité professionnelle 2026 au titre des données 2025 :

1. Indicateur écart de rémunération :

Maintenir un équilibre durable des rémunérations entre les femmes et les hommes, en veillant à la cohérence des niveaux de salaire à poste, expérience et performance équivalents. (Écart en faveur des femmes en 2025)

Cible : maintenir un score proche de 39/40.

2. Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles :

Garantir une politique d'augmentations individuelles équitable et non discriminante, basée sur des critères objectifs et transparents. (Écart en faveur des femmes en 2025)

Cible : stabiliser l'écart entre hommes et femmes.

3. Indicateur des dix plus hautes rémunérations :

Favoriser un meilleur équilibre femmes/hommes parmi les plus hautes rémunérations, en agissant sur l'accès aux postes à responsabilité et à forte rémunération.

Cible : réduire l'écart constaté en 2025 en portant l'effectif du sexe sous-représenté à 4.