

Index égalité professionnelle entre les FEMMES – HOMMES 2025 au titre de 2024

Faire progresser l'égalité professionnelle au sein des entreprises est l'une des grandes priorités gouvernementales et Preciphar adhère à cet objectif national. L'ambition est claire : chaque femme doit trouver sa place au sein de la société et en particulier au sein du monde professionnel, à la hauteur de ses aspirations, ses ambitions et ses compétences.



Index égalité professionnelle	
Index de	93 / 100
Total des points obtenus aux indicateurs calculables :	79
Nombre de points maximum pouvant être obtenus aux indicateurs calculables :	85

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	6,2	34	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	36,2	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	6,1	15	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			79		85
INDEX (sur 100 points)			93		100

La note sur 100 est calculée suivant les 5 indicateurs suivants :

- + **Indicateur 1 – La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables**
 L'écart entre les rémunérations s'évalue en prenant la moyenne de la rémunération des femmes et la moyenne de la rémunération des hommes. Pour obtenir une égalité salariale homme femme parfaite et avoir le maximum de points, soit 40, l'écart doit être de 0.
- + **Indicateur 2 – La même chance d'avoir une augmentation tant pour les femmes que pour les hommes**
 Le maximum de 20 points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2% près ou à 2 personnes près.
- + **Indicateur 3 – La même chance d'obtenir une promotion tant pour les femmes que pour les hommes**
 Pour contrer le phénomène du « plafond de verre », les entreprises doivent lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes. Le maximum de 15 points est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2% près ou à 2 personnes près.
- + **Indicateur 4 – Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence.**
 Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006 : une mère de 3 enfants gagne 10% de moins qu'une femme sans enfant sur le même poste.
- + **Indicateur 5 – Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations**
 Plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes. L'objectif est d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.