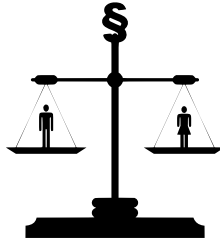


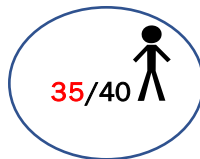
## EGALITE FEMMES/HOMMES – INDEX PERIODE 2025



Calculé selon les 5 indicateurs ci-dessous,  
sur un total de **100** points, l'Association a obtenu le score de **75** points

Le résultat obtenu se situant entre 75 et 85 points, des **objectifs de progression doivent être fixé** pour chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte (Indicateurs 1 – 3 – 4)

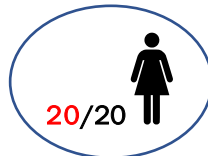
### 1 – Indicateur d'écart de rémunérations (écart en faveur des hommes) :



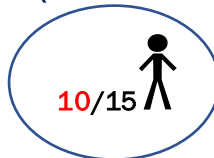
#### Objectifs de progression :

- Recevoir en entretien de recrutement au moins le même pourcentage de candidats du sexe sous représenté ayant postulé lorsque cela est possible ou au moins une personne du sexe sous représenté
- Dans le cadre des EPI, proposer des bilans de compétences réguliers pour les personnes les moins formées
- Permettre et favoriser la promotion en interne

### 2 – Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles (écart en faveur des femmes) :



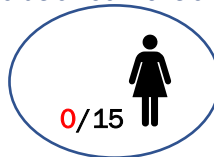
### 3 – Indicateur d'écart de taux de promotions (écart en faveur des hommes) :



#### Objectif de progression :

- Dans le cadre des promotions, à compétence égale, veiller à l'équité lorsqu'un poste se libère

### 4 – Indicateur pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 0 car pas d'évolution conventionnelle d'ancienneté



#### Objectif de progression :

- Il ne nous est pas possible de déroger aux règles de la CCN du 15 Mars 1966 : pas d'objectif de progression fixé

### 5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : **égalité H/F : 5**

