

INDEX D'ÉGALITÉ SALARIALE 2024

Le calcul de l'Index est obligatoire pour les entreprises, les associations et les syndicats, qui emploient au moins 50 salariés. Les informations utilisées dans le cadre du calcul de cet index répondent à l'obligation de transmission aux services du Ministre chargé du travail, des indicateurs et du niveau de résultat en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes prévue à l'article D.1142-5 du code du travail au 1er mars 2020. Ces données concernent le périmètre unique de Versusmind SAS France.

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2024

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur ou écart	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1 - Écart de rémunération (en %)	1	0 %	40	40	40
2 - Écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	19 %	25	35	35
3 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	incalculable	incalculable	incalculable	15
4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			70	85	
Recalcul des indicateurs sur 100			82		100
INDEX (sur 100 points)			82		100

Publication des objectifs de progression – Index Égalité Hommes-Femmes 2025

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous avons obtenu un score de **82/100** à l'Index de l'égalité femmes-hommes pour l'année 2024.

Conformément à la réglementation en vigueur, nous avons défini les objectifs de progression sur les indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte.

Indicateur 2 – Écart de taux d'augmentations individuelles

Constat : Lors de la dernière campagne d'augmentations, la proportion de femmes augmentées a été supérieure à celle des hommes, créant un déséquilibre inverse.

Objectifs 2025 :

- Veiller à une répartition plus équilibrée des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, tout en maintenant une approche basée sur la performance et les responsabilités.
- Garantir que l'écart entre les deux sexes ne dépasse pas +/- 2 points lors de la prochaine campagne salariale.

Plan d'actions :

1. Avant la campagne d'augmentations :

- Analyse des données des trois dernières années pour assurer une évolution salariale cohérente et équitable.
- Sensibilisation des managers à l'importance d'une répartition équilibrée des augmentations.

2. Pendant la campagne d'augmentations :

- Mise en place d'un contrôle par la Direction RH avant validation définitive pour éviter tout écart excessif entre les sexes.
- Vérification que la répartition des augmentations respecte les principes d'équité sans créer de nouveaux déséquilibres.

Indicateur 4 – Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Constat : En 2024, seules 3 femmes figuraient parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Objectif 2026 :

- Augmenter la présence des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations en intégrant au moins une femme supplémentaire d'ici fin 2026.

 **Plan d'actions :**

1. Identification et accompagnement des profils féminins à haut potentiel en vue de leur évolution vers des postes à plus forte rémunération.
2. Mise en place d'un programme de mentorat, dédié aux femmes à potentiel managérial et stratégique.
3. Examen systématique des candidatures féminines pour les promotions, avec un suivi spécifique des évolutions de carrière des femmes occupant des postes à responsabilité.
4. Encouragement à la mixité dans les recrutements pour les postes à forte rémunération.