



POLYTECH

Égalité Hommes – Femmes 2025

polytech-bp.fr

Afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, la «loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel» a mis en place un mécanisme d'indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes au sein de chaque entreprise (décret n°2019-15 du 8 janvier 2019).

Ce mécanisme permet d'obtenir une note globale sur 100 calculée en fonction de :

- ❖ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de rémunération des femmes comparées à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents;
- ❖ L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes;
- ❖ Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris;
- ❖ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de l'année 2025, eu égard à l'effectif de Polytech et à la structure de représentation des hommes et des femmes, l'index est de **93 points sur 100 possibles**.

Analyse

Un index égalité professionnelle femmes-hommes de 93 points représente une très bonne performance en termes d'égalité salariale et de conditions de travail entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Un score de 93 points indique que l'entreprise fait de réels efforts pour assurer l'égalité et qu'elle obtient de bons résultats.

Actions menées

1. Analyse des écarts

- ❏ Nous effectuons une analyse détaillée des écarts de rémunération et des promotions entre les sexes au sein de l'entreprise,
- ❏ Et identifions les domaines où des disparités existent pour comprendre les causes sous-jacentes.



2. Politique de rémunération équitable

- ❖ Nous mettons en place des politiques de rémunération transparentes et équitables,
- ❖ Et garantissons que les augmentations et les promotions sont basées sur des critères objectifs et non discriminatoires.

3. Suivi et évaluation

- ❖ Nous mettons en place des indicateurs de suivi pour mesurer les progrès en matière d'égalité professionnelle.
- ❖ Nous évaluons régulièrement l'efficacité des actions menées et ajustons le plan d'action en fonction des résultats obtenus.

En mettant en œuvre ces actions, l'entreprise va encore progresser vers une **égalité professionnelle réelle et durable**.

