

Index de l'égalité Femmes – Hommes

Quint-Fonsegrives, le 25 février 2025

Cet index est calculé à partir de 4 indicateurs avec une note maximum cumulée de 100 points. Les résultats obtenus sur l'année 2024, par Asept InMed, pour chacun des quatre indicateurs de l'index sont les suivants :

- **Indicateur 1** : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 33/40 points ;
- **Indicateur 2** : Écart de taux d'augmentations individuelles de salaires : 35/35 points ;
- **Indicateur 3** : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité : INCALCULABLE ;
- **Indicateur 4** : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10 points.

Asept InMed a donc obtenu la note de **80 points sur 100** sur l'année 2024. Ce score étant inférieur à 85 sur 100, Asept InMed a l'obligation de fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Les objectifs de progression sont les suivants :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (indicateur1) :
 - Objectif de progression : **réduire l'écart de rémunération dans la même catégorie dans la même tranche d'âge dans les 3 ans et obtenir une note supérieure ou égale à 35/40 sur cet indicateur.**
Pour parvenir à cet objectif, Asept InMed poursuit son engagement d'assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.
 - Action mise en œuvre : S'assurer que les écarts ne se créent pas dans le temps, en portant une attention particulière aux postes à responsabilités. Une analyse comparée des salaires et des postes est menée chaque année.
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (indicateur4) :
 - Objectif de progression : **obtenir une note de 5/10 sur cet indicateur** grâce à la présence de 2 femmes parmi les salariés percevant les 10 plus hautes rémunération de l'entreprise dans les 3 ans.
 - Actions mises en œuvre :
 - Inciter les hommes autant que les femmes à continuer leur progression pour monter en responsabilité. Les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes possibilités de carrière et d'accès à des postes à responsabilité. Les critères d'évolution et d'orientation professionnelle sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.
 - Favoriser le recrutement des personnes du sexe sous-représenté au niveau des 10 plus hautes rémunérations.