

## Egalité salariale Femmes – Hommes

**2025**

L'égalité salariale à poste équivalent entre les femmes et les hommes s'inscrit dans une démarche globale de non-discrimination tant à l'embauche que pendant le développement des carrières dans notre entreprise.

Avec l'index de l'égalité femmes-hommes, les entreprises peuvent mesurer où elles en sont, sur le plan de l'égalité professionnelle.

Sous la forme d'une note sur 100, l'index se compose de cinq grands critères qui évaluent les inégalités entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Chaque année, les entreprises d'au moins 50 salariés devront calculer l'index de l'égalité femmes – hommes et publier le score obtenu. S'il est inférieur à 75 sur 100, elles auront trois ans pour se mettre en conformité.

	SADER Réseaux	LE DU Réseaux	LE DU Industrie
Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles	35/35	35/35	35/35
Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15/15	Pas de congé maternité dans l'année	Pas de congé maternité dans l'année
Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	5/10	0/10	0/10
<b>Note Globale</b>	<b>55/60</b>	<b>35/45</b>	<b>35/45</b>
<b>Note moyenne entreprise LE DU (base 100)</b>	<b>82,5</b>		

Les chiffres démontrent que le sujet est bien intégré dans notre politique ressources humaines. Cependant, le faible taux d'emploi féminin dans notre profession ainsi que dans les écoles et cursus qui forment à nos métiers ne permet pas d'avoir suffisamment de données pour calculer l'ensemble des critères par une trop faible représentation de la population féminine.

Il s'agit d'un enjeu de diversité important et l'entreprise participe activement à la découverte de nos métiers par les femmes. Par exemple, l'entreprise est engagée dans l'opération « les TP au féminin » organisée par la FRTP.