



INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/ HOMMES  
OBJECTIFS DE PROGRESSION - ANNEE 2026

INDICATEURS	OBJECTIFS	AXES DE PROGRESSION	ACTIONS ASSOCIEES
Écart de rémunération	Améliorer la mixité des effectifs dans les catégories comparables	Favoriser un meilleur équilibre femmes-hommes dans les catégories et niveaux de postes comparables afin de permettre le calcul de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encourager la mixité lors des recrutements</li> <li>- Veiller à la neutralité des critères de recrutement et de positionnement salarial</li> <li>- Développer l'attractivité des métiers de la sécurité auprès des femmes</li> </ul>
	Sécuriser les pratiques de rémunération	Garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes à poste, qualification et contraintes équivalentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier régulièrement la cohérence des salaires à poste équivalent</li> <li>- Formaliser les critères d'évolution salariale (ancienneté, compétences, responsabilités)</li> <li>- Porter attention aux décisions individuelles d'augmentation</li> </ul>
	Favoriser l'évolution professionnelle des salariées	Accompagner l'évolution professionnelle des salariées afin de renforcer leur présence dans les niveaux et catégories permettant des comparaisons salariales pertinentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faciliter l'accès aux formations qualifiantes et certifiantes</li> <li>- Encourager la mobilité interne vers des postes à perspectives salariales</li> <li>- Identifier et accompagner les salariées à potentiel</li> </ul>
	Mettre en place un suivi qualitatif de l'égalité salariale	Mettre en œuvre un suivi qualitatif et régulier des rémunérations pour prévenir tout écart injustifié et préparer la calculabilité future de l'indicateur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser un état des lieux mensuel des rémunérations par sexe</li> <li>- Analyser les écarts et engager des mesures correctrices</li> <li>- Incrire le suivi dans le cadre du dialogue social et de la BDESE</li> </ul>
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Développer progressivement le vivier féminin	Renforcer la présence de femmes dans les métiers opérationnels et d'encadrement de la sécurité afin d'élargir le vivier de salariées susceptibles d'accéder aux postes à plus forte responsabilité et rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promouvoir la mixité dans les supports de recrutement et communication</li> <li>- Valoriser les parcours féminins existants</li> <li>- Veiller à la neutralité des offres d'emploi et des critères de sélection</li> </ul>
	Favoriser l'évolution professionnelle des salariées	Accompagner les salariées volontaires vers des postes à responsabilités pour favoriser leur accès aux niveaux de rémunération les plus élevés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les salariées à potentiel et proposer des parcours adaptés</li> <li>- Faciliter l'accès aux formations qualifiantes et managériales</li> <li>- Encourager mobilité interne et montée en compétences</li> </ul>
	Garantir l'équité salariale à responsabilités équivalentes	Assurer une égalité stricte de rémunération entre femmes et hommes à poste, responsabilités et contraintes équivalentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examiner annuellement les rémunérations</li> <li>- Veiller à l'égalité de traitement lors des augmentations et promotions</li> <li>- Réexaminer la situation salariale après congé maternité</li> </ul>
	Suivre et améliorer progressivement l'indicateur	Améliorer progressivement la représentation du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations en cohérence avec l'évolution du vivier féminin et les contraintes du secteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivre annuellement l'indicateur dans le cadre de l'Index égalité professionnelle</li> <li>- Analyser les freins et ajuster les actions</li> <li>- Impliquer managers et représentants du personnel</li> </ul>