INDEX EGALITE UES EDMOND DE ROTHSCHILD

2025

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum
Ecart de rémunération (en %)	1	8,5	**29**	40
Ecarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,6	**20**	20
Ecarts de promotions (en points de %)	1	2,9	**10**	15
Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	**15**	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	**0**	10
Total			**74**	100

MESURES ET OBJECTIFS DE PROGRESSION

	Constat	Objectifs de progression	Mesures proposées
Ecart de rémunérations	Un écart significatif persiste, lié à la segmentation métiers.	- Réduire l'écart de rémunération d'au moins 2 points/an pour atteindre au moins 35 points d'ici 3 ans. - Assurer une rémunération comparable à poste, ancienneté et performance équivalents	- Réaliser une analyse statistique approfondie par métiers, niveaux, ancienneté pour identifier les poches d'écarts. - Lancer un plan de rattrapage salarial annuel ciblé pour les femmes sous-rémunérées à poste équivalent.
Écart de taux d'augmentations individuelles	Les femmes ont reçu proportionnellement autant d'augmentations que les hommes	- Conserver cette proportion	- Lors de chaque revue salariale, alerte automatique en cas d'écart. - Objectif : zéro écart > 2 % entre hommes et femmes. - Sensibilisation des managers à la non-discrimination salariale et au biais inconscient.
Écart de taux de promotions	Les femmes ont reçu proportionnellement moins de promotions (changement de classification conventionnel) que les hommes	- Augmenter l'indicateur à 15 points d'ici 2 ans	- Lors de chaque revue salariale, alerte automatique en cas d'écart. - Objectif : zéro écart > 2 % entre hommes et femmes. - Proposer plus de femmes dans les viviers de succession
Retour de congé maternité	Les salarié(e)s sont systématiquement augmenté(e)s à leur retour de congé maternité/adoption	- Conserver cette proportion	- Application du processus « automatique » d'augmentations au retour de congé maternité/adoption
Nb de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	Sous-représentation féminine dans les postes aux plus fortes rémunérations	- Atteindre au moins 5 points d'ici 3 ans soit au moins 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	- Identifier les talents féminins dans les viviers de succession - Exiger au moins une candidate femme dans la « Short List » pour chaque poste de direction