RAIMOND SAS
COUVERTURE - BARDAGE

Index égalité Femmes-Hommes

Publication des résultats – 2026 (données 2025)

Le décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est paru au Journal Officiel le 9 janvier 2019. La Liberté de choisir son avenir professionnel est désormais inscrite dans la loi. Adopté le 5 septembre 2018, l'index concerne toutes les entreprises françaises d'au moins 50 salariés.

Chaque année, ces entreprises doivent calculer l'index d'égalité femmes-hommes et ont l'obligation de publier la note au 1er mars.

Quatre indicateurs pour cet index

L'Index de l'égalité professionnelle vise à mesurer les écarts de situation entre les femmes et les hommes au sein d'une même entreprise. Il est noté sur 100 points et, pour les entreprises de 50 à 249 salariés, il est calculé à partir de 4 indicateurs :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points)
- L'écart de taux d'augmentations individuelles (35 points)
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (15 points)
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

Résultats au titre de l'année 2025

Au titre des données 2025, l'Index de l'égalité professionnelle n'est pas calculable. Le nombre maximum de points pouvant être obtenus sur les indicateurs calculables est de **45 points**.

- **Indicateur écart de rémunération femmes-hommes** : non calculable, aucun groupe de comparaison ne comportant au moins 3 femmes et 3 hommes.
- **Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles** : **35 points sur 35**.
- **Indicateur relatif aux augmentations au retour de congé de maternité** : non calculable, aucun retour de congé maternité sur la période de référence.

- **Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations** : **0 point sur 10**.

Objectifs de progression

Conformément aux dispositions légales relatives à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'entreprise définit des objectifs de progression pour les indicateurs n'ayant pas atteint le nombre maximal de points :

- **Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations :**

Note obtenue : 0/10 [*Cette situation s'explique principalement par la composition de nos équipes. Notre entreprise évolue dans le secteur du Bâtiment dans lequel les effectifs sont majoritairement masculins*.]

L'entreprise se fixe pour objectif d'améliorer progressivement la représentation du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

À ce titre, les actions suivantes sont mises en place :

- *S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes :*
  - Détermination, avant diffusion de chaque offre d'emploi, du niveau de rémunération de base correspondant au poste.
  - Suivi du nombre d'offres et d'embauches respectant cette mesure.
  - *Échéancier* : application à effet immédiat.
- *Mettre en œuvre une politique salariale équitable et veiller à l'équilibre des rémunérations :*
  - Réalisation annuelle d'une étude interne sur les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie socio-professionnelle (CSP).
  - Présentation des résultats chiffrés et ajustements si nécessaire.
  - *Échéancier* : poursuite de l'étude chaque année.
- *Garantir l'égalité de rémunération lors du retour de congé familial (maternité, adoption, paternité) :*
  - Maintien du calcul des droits à la participation sans déduction du temps d'absence lié aux congés familiaux.
  - Suivi du nombre de bénéficiaires par sexe et par coût.
  - *Échéancier* : poursuite de l'objectif, sous réserve de l'évolution législative en cours.

L’entreprise assure un suivi régulier de l’évolution de ses effectifs et met en œuvre, chaque année, les actions appropriées afin d’améliorer ses résultats en matière d’égalité professionnelle et de progression de l’Index.

La Direction

Publication le 10/02/2026