



TELEDYNE
GAS AND FLAME DETECTION
Everywhere **you** look™

INDEX EGALITE 2025



Introduction

Pour rappel :

Chaque année au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur [Comité social et économique](#) (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 indicateurs:

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

À quelles nouvelles obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle les entreprises doivent-elles se soumettre en vertu de l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ?

L'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle à travers les mesures suivantes :

- ▶ La publication, par les services du ministère chargé du Travail, des résultats obtenus à l'ensemble des indicateurs de l'Index sur le site internet du ministère chargé du Travail.
- ▶ Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points, l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies conformément à l'article L. 1142-9 du code du travail.
- ▶ Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points (seuil fixé par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022), l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.



Indicateur 1: Ecart de rémunération



Notre indicateur **Ecart de rémunération** obtient la note de 25/40 soit un écart de rémunération en faveur des hommes de 10,2% contre 10,8% en 2024.

Cet indicateur est calculé sur la moyenne des salaires annuels brut par catégorie, par sexe et par tranche d'âge.

Ici les écarts majeurs s'expliquent par la structure de la rémunération de nos collaborateurs AM (technicien SAV) et Cadres (Commerciaux / IES) qui sont majoritairement (voir exclusivement) masculin et qui sont éligibles à une partie variable et aussi par le fait que nous n'avons aucune candidature de Femme pour les postes Terrain (SAV et Ventes). A noter également que certains collaborateurs occupent des fonctions Europe ou Monde et que de ce fait cela peut également « fausser » cet indicateur car une partie de leur rémunération est refacturé sur les autres business.

Action:

Continuer à promouvoir nos métiers de l'industrie auprès d'un public féminin par des actions de portes ouvertes et de communication sur LinkedIn et peut être auprès des collègues pour attirer les jeunes filles dans le monde de l'industrie et vers des filières techniques

Sensibiliser nos partenaires de recrutement

Identifier et se rapprocher des lycées qui proposent un parcours en électronique ou électrotechnique afin de leur donner le profil de nos techniciens

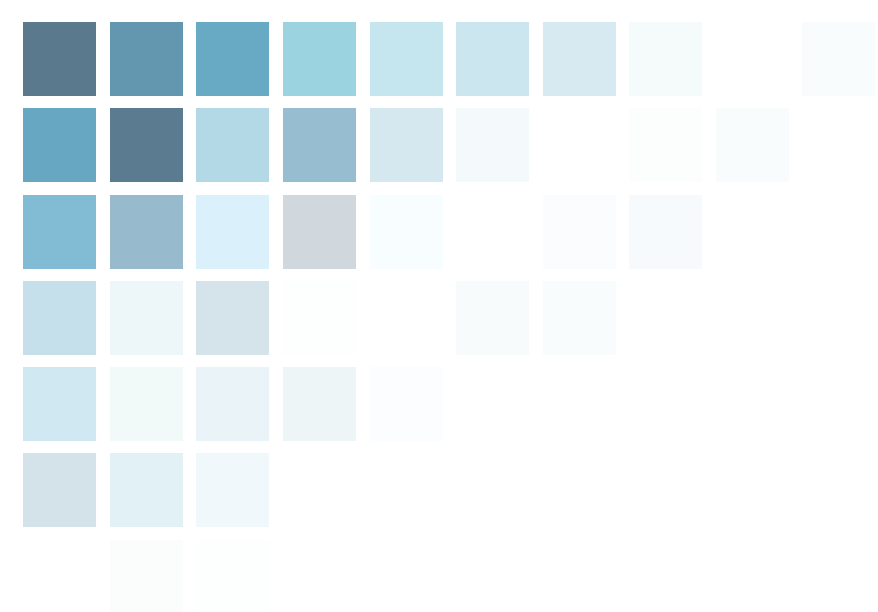


Indicateur 2: Ecart Augmentation

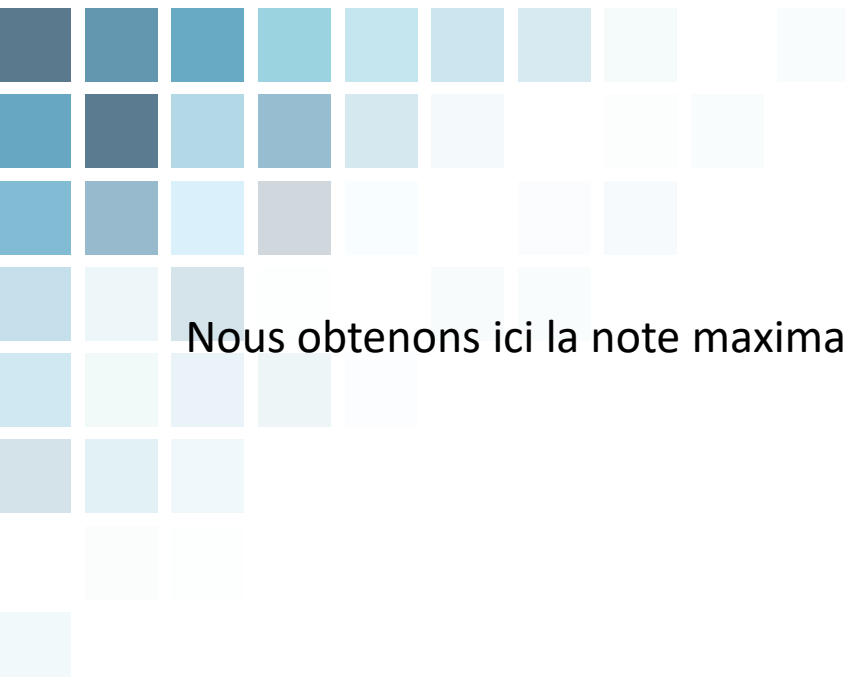


Notre indicateur **Ecart augmentation** individuelle obtient la note de 35/35.

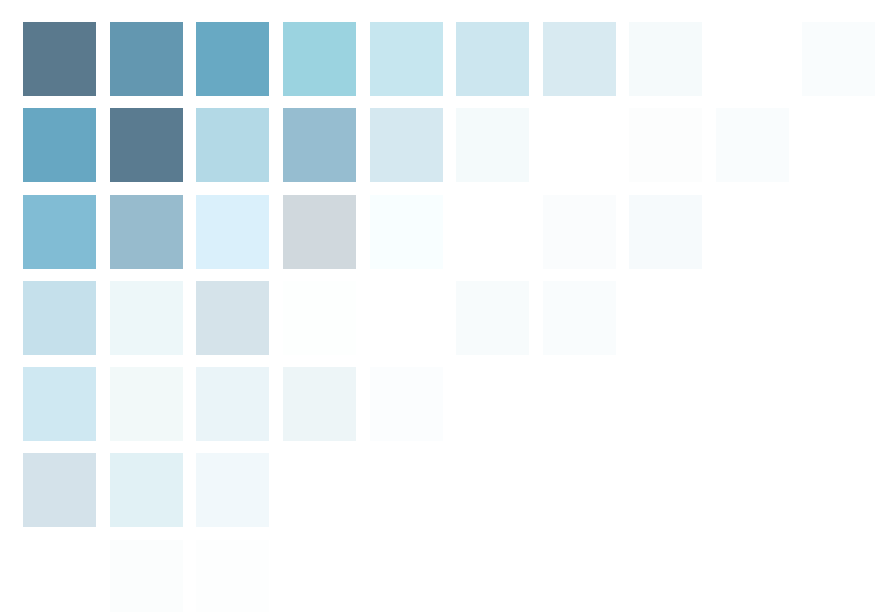
Cet indicateur repose sur les augmentations qui ont été octroyées en 2025 issue du PV d'accord des NAO



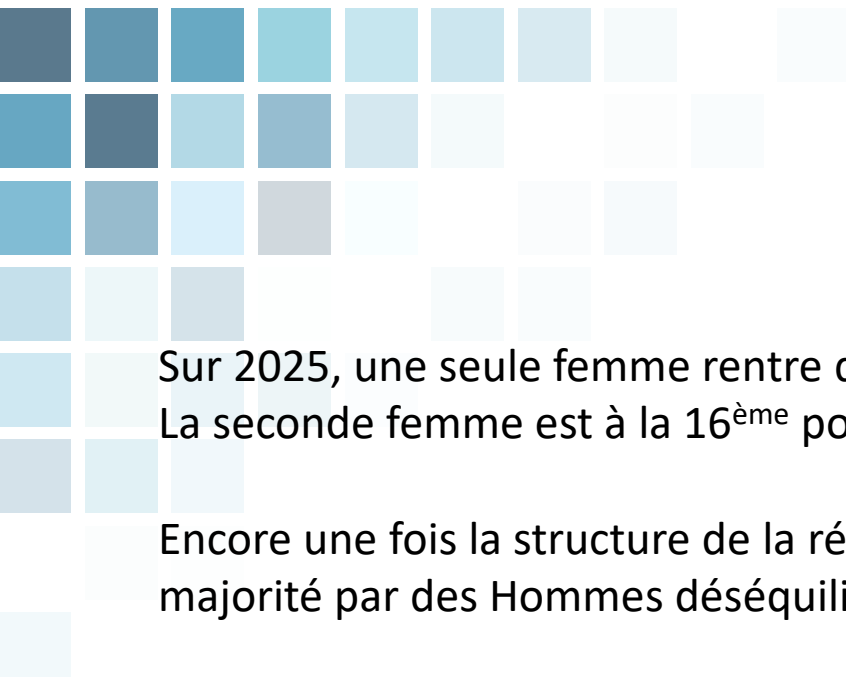
Indicateur 3: Augmentation suite à un congé maternité



Nous obtenons ici la note maximale 15/15



Indicateur 4: Nb de Femmes dans les 10 +hautes
rémunérations



Sur 2025, une seule femme rentre dans le TOP 10.
La seconde femme est à la 16^{ème} position.

Encore une fois la structure de la rémunération avec une partie variable importante détenue en majorité par des Hommes déséquilibre cet indicateur

Action:

Idem que pour l'indicateur 1



	Indicateur calculable (1=ooui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	1	40	10,2	40	25
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	0,0	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	100	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	1	10	0
Total des indicateurs calculables				100	75
INDEX (sur 100 points)				100	75

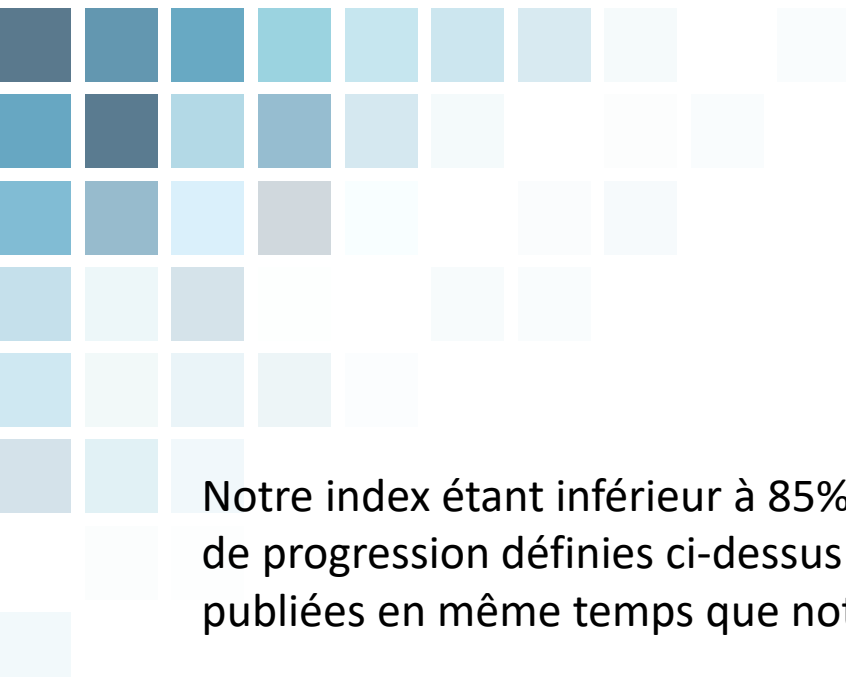
Avec le calcul de l'index actuel, notre note globale (75/100) ne reflète pas la réalité de l'entreprise.

Le plus important est de montrer que nous n'avons pas de discrimination avérée entre les Femmes et les Hommes.

Aujourd'hui, indépendamment du sexe, l'entreprise fera le choix du meilleur candidat pour l'entreprise et valorisera les compétences et les aptitudes professionnelles.

La partie variable (bien que faisant partie de la rémunération) est soumise à:

- 1/ la performance des collaborateurs (accélérateur quand dépasse l'objectif)
- 2/ la définition des objectifs
- 3/ le marché



Notre index étant inférieur à 85%, les actions de progression définies ci-dessus seront publiées en même temps que notre index.

À quelles nouvelles obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle les entreprises doivent-elles se soumettre en vertu de l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ?

L'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle à travers les mesures suivantes :

- ▶ La publication, par les services du ministère chargé du Travail, des résultats obtenus à l'ensemble des indicateurs de l'Index sur le site internet du ministère chargé du Travail.
- ▶ Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points, l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies conformément à l'article L. 1142-9 du code du travail.
- ▶ Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points (seuil fixé par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022), l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.