



79/100

Résultat obtenu par la MSA GRAND SUD au calcul de l'index égalité Femmes/Hommes pour l'année 2025.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes en entreprise, se mesure au travers de 5 indicateurs. Cet index permet aux entreprises de se situer sur le plan de l'égalité professionnelle et de mettre en place des actions correctrices si le résultat obtenu est inférieur à 75 points et des mesures de progression si les résultats sont inférieurs à 85 points.



	indicateur calculable (1=où, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	0,8	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	5	10	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	9.5	5	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	4	10	10	10
INDEX (sur 100 points)			79		100

➤ **Analyse de nos résultats en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'année 2025 a été marquée par l'entrée en vigueur de la nouvelle classification du personnel. Cette évolution structurelle a eu des incidences sur l'attribution des mesures salariales, en particulier sur les passages de degrés.

Concernant l'attribution des points de performance, les écarts constatés s'expliquent notamment par la répartition des récentes embauches sur la catégorie des employés, dont la composition par sexe a évolué.

➤ **Mesures de progression engagées**

Écart de rémunération

L'écart salarial pondéré poursuit sa diminution, passant de **2,8 % en 2024 à 0,8 % en 2025**. Cette progression est positive et confirme l'amélioration de nos pratiques. Toutefois, une vigilance accrue demeure nécessaire pour maintenir ce niveau d'équité.

Gestion des mesures individuelles

Nous renforçons notre suivi afin d'éviter l'apparition d'écarts significatifs entre les femmes et les hommes concernant les augmentations individuelles et les promotions.

Cet engagement s'inscrit dans une démarche durable d'égalité professionnelle.