

**EGIDE INFORMATIQUE**  
**MISE À JOUR AU 29 FÉVRIER 2024 DES MESURES CORRECTIVES**  
**INDICE EGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024**

Au titre de l'année 2024, la société Egide Informatique obtient le score de 85/100 à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (portant sur l'analyse de l'année 2023).

Ce score s'appuie sur 4 indicateurs :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 35/40 points.
- Écart de taux d'augmentation individuelles entre les femmes et les hommes : 35/35 points.
- Augmentation au retour de congé maternité : 15/15 points.
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0/10 points.

	indicateur calculable (1=oui, 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 remuneration (en %)	1	4,5	35	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,6	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>85</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>85</b>		<b>100</b>

### ***Objectifs de progression pris au titre de l'Indicateur 1 - Écarts de rémunération***

La Direction d'Egide Informatique porte une attention particulière à la répartition des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes, notamment lors de la politique salariale, afin de résorber les écarts de rémunération.

Dans ce cadre, un budget additionnel est alloué chaque année.

Aussi, Egide Informatique maintient un suivi des évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel tout en veillant à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération. D'autre part, la société s'engage à réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a bien été analogue.

Grâce à la mise en place de ces mesures, la société a pour objectif de diminuer les écarts de rémunération de 30 % d'ici la fin de l'année 2024.

### ***Objectifs de progression pris au titre de l'Indicateur 2 - Écarts d'augmentations individuelles***

Les objectifs sur cet indicateur sont reconduits à hauteur de 100% des points. Lors des augmentations de salaire, la Société s'oblige à une parfaite égalité dans les pourcentages accordés.

### ***Objectifs de progression pris au titre de l'Indicateur 3 - Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité***

Les objectifs sur cet indicateur sont reconduits à hauteur de 100% des points. Chaque salariée de la Société bénéficie de la moyenne des augmentations individuelles et/ou collectives perçues pendant la durée de son congé maternité par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

***Objectifs de progression pris au titre de l'Indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations***

Après s'être assuré de l'absence d'écart de rémunération injustifié, Egide Informatique poursuit les actions initiées dans l'objectif de promouvoir les femmes aux plus hauts postes à responsabilité. Ces actions, précisées dans les plans d'actions, consistent dans un premier temps à la réalisation de « peoples reviews » avec un focus particulier sur les parcours féminins. Les « peoples reviews » joue un rôle important dans l'avancement des femmes vers des postes de haut niveau. Toutes les collaboratrices seront conviées à réaliser cet entretien afin d'évaluer non seulement leurs réalisations passées mais aussi leur potentiel de leadership futur. Après avoir identifié les résultats, la société s'engage à proposer un plan de développement professionnel à l'ensemble des femmes qui auraient besoin de se former ou d'avoir un encadrement supplémentaire pour progresser vers des postes à hautes responsabilités.

Dans un second temps, il s'agit pour la société de déployer des formations sur le Leaderships « Excellence managériale » afin d'accompagner les évolutions de carrière. Cette formation permet notamment aux femmes désignées de développer leur confiance en elles et, à acquérir les compétences nécessaires pour occuper des postes à responsabilité. La société a pour ambition de rendre cette formation accessible à 100 % des femmes en situation de management.

Enfin, la société a souhaité mettre en place des programmes de mentorat structurés dont l'objectif est de permettre aux femmes d'être accompagnées de mentors qui les soutiendront dans leur développement professionnel, en leur offrant un encadrement personnalisé, les aidant à développer leurs compétences techniques. La société a pour ambition de permettre et d'encourager la totalité des femmes à participer à ce programme de mentorat.

L'ensemble de ces mesures a pour but de faciliter l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités au sein de la société, avec pour objectif d'atteindre l'égalité entre les femmes

et les hommes parmi les rémunérations les plus élevées. Au cours de l'année 2024, La société aspire à ce que plusieurs femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations.