

# Index Égalité hommes femmes de Ville Renouvelée



Le 1<sup>er</sup> mars 2020, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de publier un index qui permet de mesurer les efforts en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur 100 points. Cet index, mis en place par le gouvernement en 2018 (loi Avenir du 5 septembre 2018), vise à terme la suppression des écarts de rémunération. La note de l'index est calculée au titre de l'année 2025, sur la base de 4 indicateurs.

**L'index de Ville Renouvelée est de 80 points sur 100.**

Il s'établit au-dessus des 75 points (minimum légal).

- \* Indicateur écart de rémunérations : 35/40 - écart favorable aux femmes
- \* Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles : 25/35 - écart favorable aux femmes
- \* Indicateur retour de congés maternité : 15/15
- \* Indicateur hautes rémunérations: 5/10

## Objectifs de progression

Nous nous fixons comme objectif d'atteindre un score supérieur à 85/100 d'ici 2027.

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif 2026 : Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et passer d'un résultat de 35 / 40 à un minimum de 37 / 40

## Écart de taux d'augmentations individuelles

Objectif 2026 : Garantir l'objectivité et la traçabilité des décisions d'augmentations individuelles et passer d'un résultat de 25 / 35 à un minimum de 28 / 35

## Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Objectif 2026 : Favoriser l'accès des hommes aux postes à responsabilité et aux plus hauts de rémunération et passer d'un résultat de 5 / 10 à un minimum de 6/ 10

## Pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité

Maintien du score maximal de 15/15

*Conformément aux dispositions légales, les objectifs de progression doivent être publiés sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats (ou à défaut communiqués aux salariés), transmis au ministère du Travail (C. trav., art. L. 1142-9-1 ; C. trav., art. D. 1142-6-1). Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à quatre-vingt-cinq points. La présente décision unilatérale prend effet ce jour et sera applicable jusqu'à la publication des résultats de l'index égalité professionnelle 2026.*