

INDEX ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2025



Pourquoi cet index ?

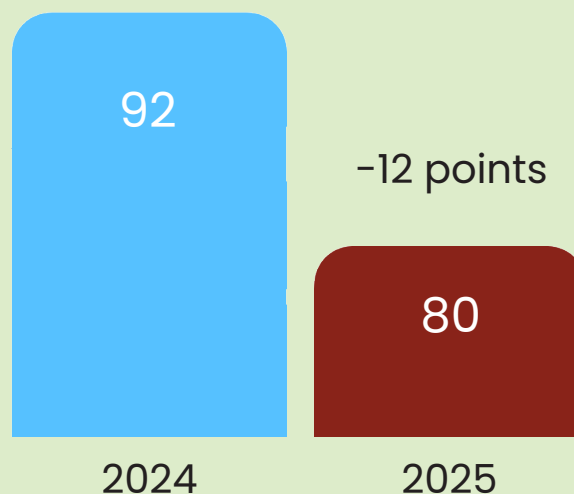
- Chaque année, avant le 1er mars, les entreprises de 50 salariées et plus doivent mesurer leur Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Ce score, sur 100 points, repose sur quatre indicateurs précis, qui se basent sur des critères réglementaires spécifiques et ne prend donc pas en compte toutes les situations individuelles.
- C'est pourquoi d'une année sur l'autre, l'Index peut connaître des variations parfois importantes.



Score 2025

Pourquoi cet index ?

- Chez Mâcon Habitat, on ne fuit pas les chiffres. En 2025, notre Index recule de 12 points par rapport à 2024. Nous prenons cet écart très au sérieux.
- Il ne remet pas en cause le travail de fond mené depuis des années, ni la fidélité et l'engagement de nos salariés. Les promotions et évolutions se font sur la base des compétences et de l'engagement, et cette dynamique reste bien réelle.



“Ce résultat nous incite à aller encore plus loin, car l'égalité Femme/Homme doit progresser chaque année.”

- Nous sommes pleinement engagés à améliorer notre Index en 2026, et à poursuivre vers un environnement professionnel toujours plus équitable.

Service Ressources Humaines

211 rue Kennedy - 71000 Mâcon - contact@macon-habitat.com

Pourquoi ces engagements ?

Conformément à l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et au décret n° 2022-243 du 25 février 2022, les entreprises et unités économiques et sociales (UES) ayant obtenu un index compris entre 75 et 84 points inclus doivent publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs calculables de l'index dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Écart de rémunération

- **Objectif** : Réduire l'écart résiduel de rémunération constaté en faveur des hommes afin d'atteindre la note maximale à l'indicateur dans un délai de deux ans, notamment par une attention particulière portée aux enveloppes d'augmentations individuelles lors des campagnes annuelles.

Écart d'augmentations individuelles

- **Objectif** : Assurer une répartition plus équilibrée des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes afin d'atteindre au minimum 30/35 à l'indicateur d'ici deux ans.

Top 10 des plus hautes rémunérations

- **Objectif** : Intégrer un objectif de mixité dans les processus de promotion et de recrutement sur les postes stratégiques afin d'améliorer progressivement la représentation du sexe sous-représenté dans le top 10 des rémunérations.