

SOFTEAM CONSULTING

Déclaration des objectifs de progression et des mesures de correction pour votre index 2026 au titre des données 2025

Les actions et mesures correctives ci-dessous résultent du plan de progression en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Objectifs de progression	Note	Actions/mesures correctives	Indicateurs chiffrés de suivi
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	36/40	Garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, à postes, diplômes, expérience et compétences requises pour un poste équivalent. Ces éléments seront évalués dans le contexte de l'évolution des salaires sur le marché du travail au moment du recrutement. Une attention particulière est portée sur les recrutements de candidat(e)s sans expérience professionnelle.	Répartition par genre, par catégorie socio-professionnelle et par type de contrats des embauches par année civile (nouveaux contrats de travail).
Écart de taux d'augmentations individuelles	35/35	Veiller à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas dans le temps notamment lors des processus de révision salariale. De manière générale, la société s'appliquera à faire respecter une rémunération non impactée par les absences liées aux périodes de congés maternité ou d'adoption.	Ecart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes

Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15/15	Poursuite des actions actuelles : L'évolution du salaire de base du ou de la salarié(e) bénéficiaire d'un congé maternité/paternité ou d'adoption est au moins égale aux augmentations collectives et à la moyenne des augmentations individuelles pratiquées pour sa catégorie dans le cadre de la politique salariale annuelle de l'entreprise	Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
Dix plus hautes rémunérations	0/10	1/Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences de l'expérience et de la performance individuelle. 2/Un suivi particulier des femmes sera opéré concernant l'accès au dispositif de promotion et notamment lorsque le potentiel de développement professionnel aura été identifié, de manière à leur donner pleinement leur chance, après des périodes d'absence liées à la parentalité (temps partiel, maternité, adoption, congé parental etc.). 3/Toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera examinée sans critère de discrimination	- Nombre de promotions dans une catégorie supérieure par année civile et répartition par genre - Part des salarié(e)s promus par rapport au nombre total des salarié(e)s de la catégorie (H/F confondus et distincts) - Nombre de demandes de passage à temps partiel sur un poste d'encadrement.