

En 2024

L'index

Egalité femme-hommes
de Maisons & Cités

est de **84/100**



● **L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION :**

C'est la différence entre la moyenne des rémunérations des hommes et celles des femmes. L'indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise. Le score obtenu est de **39 points sur 40**, ce qui indique une forte implication de l'entreprise pour le maintien d'une égalité salariale entre les femmes et les hommes, à catégorie et âge comparables.

Notre objectif : Renforcer les actions de suivi et d'ajustement en mettant en place un dispositif d'analyse régulier pour identifier et corriger les écarts injustifiés, grâce à une enveloppe budgétaire dédiée.

● **LA RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES :**

Cet indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont été augmentés durant l'année. Pour obtenir la totalité des points, l'entreprise doit accorder aux femmes comme aux hommes les mêmes augmentations à 2 % près ou à 2 personnes près. Le score obtenu pour cet indicateur est de **5 sur les 20 points possibles**. Le critère de répartition des augmentations individuelles reflète un déséquilibre cette année, en raison d'augmentations individuelles basées sur la compétence et réalisées sur des métiers dit genrés.

Notre objectif : Assurer une répartition plus équilibrée des augmentations individuelles en instaurant un contrôle de l'équité avant la validation des décisions de revue salariale. Renforcer la vigilance toute l'année pour identifier et corriger d'éventuelles disparités dans l'attribution des augmentations.

● **LE TAUX DE PROMOTIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :**

Seules les entreprises qui auront promu, durant l'année, autant de femmes que d'hommes, à 2 % ou à 2 personnes près, obtiendront tous les points. **Le maximum de 15 points** est ici obtenu.

● **LE RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ :**

Les collaboratrices doivent bénéficier d'une augmentation à leur retour de congé maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence dans le même métier. Les **15 points qu'il est possible** d'obtenir pour cet indicateur sont accordés, 100 % des femmes ici concernées ayant été augmentées.

● **LE NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS :**

La totalité des 10 points est attribuée aux entreprises dont 4 femmes salariées, au moins, perçoivent une rémunération parmi les 10 plus hautes dans l'entreprise. Le score ici obtenu est de **10 points sur les 10 points possibles**, 4 femmes sont présentes parmi les 10 salariés les mieux rémunérés chez Maisons & Cités.

Cette année, le score de 84/100 s'explique par le score obtenu sur le critère de répartition des augmentations individuelles qui ont été réalisées sur des métiers dits genrés. Après avoir atteint 99/100 en 2023, ce nouvel index met en lumière nos progrès constants depuis 2018 (79/100).

Consciente de ces enjeux, l'entreprise renforce ses actions pour garantir à chaque collaborateur des opportunités équitables et un traitement juste, quels que soient le genre ou le parcours.

Maisons & Cités poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment par la conclusion d'un nouvel accord Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail signé le 8 novembre 2024.

MOI, J'AI CHOISI
D'AVOIR UN IMPACT
POSITIF!