



MESURES CORRECTIVES de l'INDEX 2025 Égalité Hommes/Femmes

La présente décision unilatérale est établie dans le cadre des dispositions des articles L.1142-9 et D 1142-6 du code du travail.

Au cours du 1er trimestre 2025, la direction a en effet calculé l'index égalité hommes femmes au titre de 2024 et pour la première fois, obtenu une note inférieure à 75 points.

La présente note de service a pour objet de définir des mesures correctives au score de l'INDEX égalité professionnelle.

1 Indicateur relatif à l'écart de rémunération

La société a obtenu la note de 38 sur 40 à cet indicateur.

Bien que ce score soit plutôt satisfaisant, il est convenu de maintenir la vigilance sur le respect d'une stricte égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Objectif : Tendre vers une parfaite égalité salariale

Actions :

- Contrôler lors de l'embauche, les salaires appliqués pour un même poste
- Contrôler annuellement les salaires

2 Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentation individuelles

La société a obtenu la note de 25 sur 35 à cet indicateur.

Objectif : Pourcentage de femmes augmentées égal au pourcentage d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation au mérite ou d'une promotion

Actions :

- Garantir une évolution professionnelle des salariés à temps partiel équivalente à celle des salariés à temps plein

DOMAINE DE
VERCHANT



HÔTEL & SPA

- Veiller à une application proportionnelle, par genre, des mesures financières de reconnaissance des compétences et des qualifications.

3 Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

La société a obtenu la note de 0 sur 15 à cet indicateur.

Objectif : Obtenir la note de 15

Actions : garantir aux salariées de retour de congé maternité une double majoration de salaire, à hauteur des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

4 Indicateur relatif au nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

La société a obtenu la note de 5 sur 10 à cet indicateur.

Objectif : Atteindre l'égalité

Actions : l'entreprise s'engage, dès lors qu'un poste parmi les plus hautes rémunérations se libère, à encourager les candidatures internes féminines et, à compétence égales, favoriser les candidatures féminines pour ces positions.

5 DISPOSITIONS FINALES

La présente décision unilatérale est affichée dans l'entreprise.

Les mesures correctives seront publiées sur le site du gouvernement Egapro ainsi que sur le site internet de l'entreprise au sein du même espace que le score obtenu dans le cadre du calcul de l'index.

Fait à Castelnau le Lez,
Le 15 Septembre 2025

Grégory GARDE,
*Directeur général de la FINANCIERE MESTRE, elle-même Présidente de la SAS
HOTEL DE VERCHANT*