

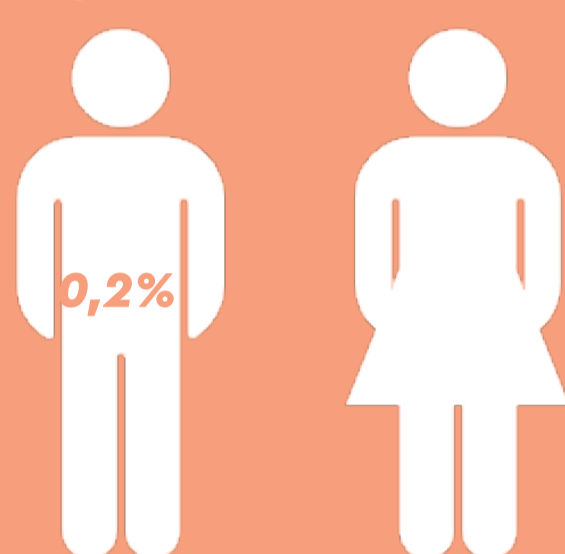
INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOTE GLOBALE : 84/100

ÉCART RÉMUNÉRATION FEMMES / HOMMES

NOTE :
39/40

CHEZ VTF, EN MOYENNE, L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST DE **0,2%**, EN FAVEUR DES HOMMES.



ÉCART DE RÉPARTITION DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES



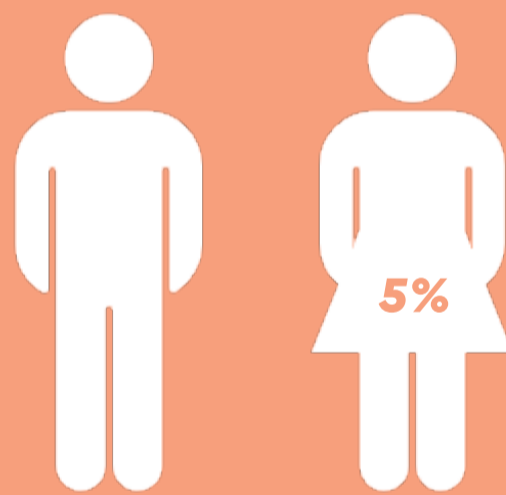
NOTE :
20/20

CHEZ VTF, EN MOYENNE, L'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST DE **7,2%**, EN FAVEUR DES FEMMES.

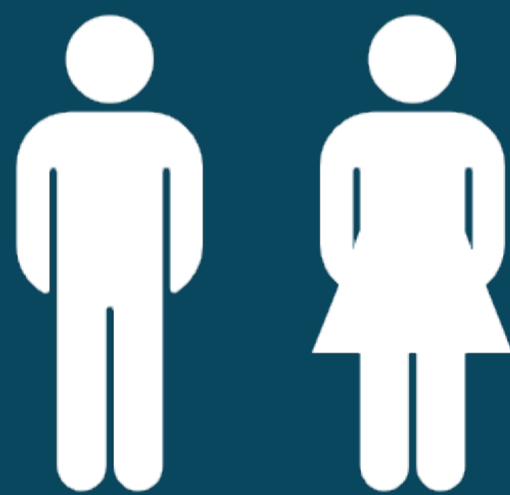
ÉCART DE RÉPARTITION DES PROMOTIONS

NOTE :
15/15

CHEZ VTF, EN MOYENNE, L'ÉCART DES PROMOTIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EST DE **5%**, EN FAVEUR DES FEMMES.



NOMBRES DE SALARIÉES AUGMENTÉES À LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ



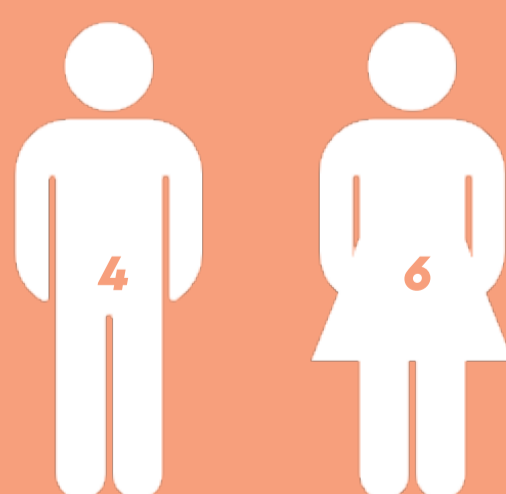
NOTE :
0/15

CHEZ VTF, EN 2025, IL N'Y A PAS EU D'AUGMENTATION AU RETOUR DE CONGÉ DE MATERNITÉ.

PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

NOTE :
10/10

CHEZ VTF, **6 FEMMES** ET **4 HOMMES** SONT PARMIS LES 10 PLUS HAUTS SALAIRES DE L'ASSOCIATION.



LES VACANCES TRÈS FAMILLES

OBJECTIFS DE PROGRESSION

OBJECTIF DE PROGRESSION INDICATEUR ÉCART DE RÉMUNÉRATION

NOTE :

40/40

*Ayant obtenu la note de **39/40** à cet indicateur, nous nous fixons pour objectif d'atteindre et de maintenir la note maximale de **40/40** lors des prochains exercices.*

*L'objectif est d'atteindre le score maximal sur cet indicateur dans un délai maximum d'un à **deux ans**.*

MESURES CORRECTIVES ASSOCIÉES :

*Veiller à ce qu'il ne subsiste **pas de différence** de rémunération qui ne serait **pas justifiée par des éléments objectifs** (tel que le diplôme, l'ancienneté effective au poste, la formation, les responsabilités, les compétences, la situation du marché du travail (métier et situation géographique).*

OBJECTIF DE PROGRESSION INDICATEUR SALARIÉES AUGMENTÉES À LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

NOTE :

15/15

*Assurer que **100% des salariées** de retour de congé maternité bénéficient d'un **examen individualisé et systématique de leur situation professionnelle**, incluant l'analyse des possibilités d'évolution et de promotion, dans des conditions comparables à celles applicables aux autres salariés sur la même période de référence.*

MESURES CORRECTIVES ASSOCIÉES :

- Organisation systématique d'un **entretien** de parcours professionnel au retour de congé maternité, intégrant un point spécifique relatif aux **perspectives d'évolution et de promotion**,
- Mise en place d'un **contrôle annuel** par la Direction des Ressources Humaines afin de vérifier l'égalité d'**accès aux promotions**,
- Mise en place d'un **suivi statistique annuel** du taux de promotion des salariées concernées,
- Présentation des résultats obtenus et des actions engagées au CSE.



LES VACANCES TRÈS FAMILLES