

INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE 2025

Mars 2026

Cet index permet aux entreprises (de plus de 50 salariés) d'évaluer le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes sur 100 points, en s'appuyant sur les critères suivants : l'écart de rémunération femmes / hommes, l'écart de taux d'augmentations individuelles, l'écart de taux de promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés), le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité et enfin, la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'index d'égalité professionnelle 2025 de GTT est de 82/100.

		Note 2025	Barème
Indicateur 1	Écarts de rémunération	37	40
Indicateur 2	Écarts de taux d'augmentations	10	20
Indicateur 3	Écarts de taux de promotion	15	15
Indicateur 4	Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de leur congé maternité	15	15
Indicateur 5	Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
TOTAL		82	100

Préalable au calcul des cinq indicateurs

- Périmètre de l'analyse : GTT SA
- Période de référence considérée : année civile, du 1er janvier au 31 décembre 2025
- Nombre de salariés considérés pour le calcul : 472

INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE 2025

Mars 2026

Indicateur n°1 : écart de rémunération. Notre score est de 37/40

Les écarts concernent principalement les ingénieurs et cadres de 30 à 39 ans et ceux de 50 ans et plus.

Indicateur n°2 : écart de taux d'augmentation. Notre score est de 10/20

Sur les 472 salariés pris en compte pour cet indicateur, 372 ont bénéficié d'une augmentation lors de la revue annuelle des salaires.

Parmi les 100 salariés qui n'ont pas bénéficié d'augmentation, 54 n'étaient pas éligibles du fait de leur ancienneté inférieure à une année, liée à la politique salariale 2025. Parmi eux, on retrouve 21 femmes et 33 hommes. En proportion de la population éligible, 85,8% des hommes et 85,2% des femmes ont eu des augmentations.

Indicateur n°3 : écart de taux de promotions. Notre score est de 15/15

L'analyse porte sur les personnes qui sont passées à un niveau de classification interne supérieur (job classification).

Il s'agit donc de 16 hommes promus contre 8 femmes promues, soit 6,2% de femmes parmi la population de femmes contre 4,66% d'hommes parmi la population d'hommes.

Un écart en faveur des femmes de 2,29% permet d'obtenir la note maximale.

Indicateur n°4 : Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de leur congé maternité. Notre score est de 15/15

100% des salariées de retour de leur congé maternité ont bénéficié d'une augmentation.

Indicateur n°5 : rémunérations les plus élevées. Notre score est de 5/10

En 2025, 2 femmes faisaient partie des 10 plus hautes rémunérations.

INDEX SUR 100 POINTS : 82

L'index obtenu en 2025 étant inférieur à 85 points, et supérieur à 75 points, la Société a l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs de l'Index n'ayant pas obtenu la note maximale.