

Index Egalité Femmes / Hommes – Reed & Mackay France 2025

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 et le décret 2021-265 du 10 mars 2021, impose à toutes les entreprises de mettre en place un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En cas de résultat inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de trois ans sous peine de pénalité financière pouvant représenter jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Conformément aux dispositifs de la loi, Reed & Mackay France publie ses indicateurs 2025 sur la base des données applicables. L'Index se compose de plusieurs indicateurs permettant de mesurer les éventuels écarts entre femmes et hommes. Pour l'année de référence 2024, l'entreprise comptait 84 salariés, ce qui rend certains indicateurs non applicables.

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les hommes et les femmes.	35/35
Indicateur sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.	10/10
Index égalité professionnelle (index 2024 : 53)	53/100

L'index égalité professionnelle 2025 reste stable par rapport à l'année précédente. Reed & Mackay France poursuit son engagement en faveur de l'égalité salariale et de la parité à tous les niveaux de l'entreprise, notamment en travaillant sur la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Mesures Correctives :

Conformément à la réglementation, l'obtention d'un score de 53/100 impose la mise en place de mesures correctives destinées à améliorer notre résultat dans un délai de 3 ans.

1. Réduction des écarts de rémunération :

- Mise en place d'une grille salariale structurée par poste et niveau, pour renforcer la transparence.
- Réalisation d'une cartographie des emplois pour objectiver les niveaux de rémunération.
- Réalisation d'un audit des rémunérations afin d'identifier les écarts injustifiés.
- Élaboration d'un plan de rattrapage salarial sur 12 à 36 mois.

2. Processus d'augmentations individuelles plus équitable :

- Formalisation et communication des critères d'augmentation (performance, compétences, périmètre).
- Suivi annuel des augmentations par répartition femmes/hommes avec ajustements correctifs si nécessaire.

3. Retour de congé maternité

- Mise en place d'un process de vérification automatique garantissant l'octroi des augmentations générales et individuelles attribuées pendant l'absence.

4. Parité dans les fonctions à forte rémunération

Même si l'indicateur obtient **10/10**, nous poursuivons nos actions :

- Mise en place d'un plan de développement des talents féminins (mentorat, coaching)
- Favoriser la candidature des femmes dans les recrutements de postes stratégiques.

6. Actions transversales en faveur de l'inclusion

- Sensibilisation aux biais inconscients et aux comportements inclusifs.
- Veille sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle (flexibilité, organisation du travail).
- Relecture des offres d'emploi pour éviter les stéréotypes de genre.
- Engagement pour une représentation équilibrée au comité de direction.
- Soutien adapté aux salariés ayant des besoins spécifiques (santé mentale/physique, handicap).

Perspectives 2026 :

Les actions déployées en 2025 seront renforcées en 2026 avec un suivi trimestriel, la mise à jour régulière de la BDESE et la présentation de l'avancement au CSE.

Reed & Mackay France reste pleinement engagée pour promouvoir un environnement de travail inclusif, équitable et favorable au développement professionnel de toutes et de tous.