

L'égalité professionnelle femmes-hommes en 2025



L'Association Tarmac affiche un score total de 99/100.

**L'écart de
rémunération
entre les femmes
et les hommes**

39/40

**L'écart de
répartition des
augmentations
individuelles**

35/35

**Le nombre de
salariées
augmentées à
leur retour de
congé maternité**

NC

**La parité entre les
femmes et les
hommes parmi
les dix plus
hautes
rémunérations**

10/10



L'égalité professionnelle femmes-hommes en 2025



L'index égalité professionnelle femmes-hommes se calcule sur une période de référence de 12 mois.

Au sein de Tarmac il s'agit de l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

Les salaires des professionnel·les pris en compte sont ceux dont la présence était supérieure à 6 mois.

Tous les salaires bruts annuels sont ramenés à 1 ETP (exemple : à 0,30 ETP, le salaire brut annuel est de 6 000 €, est donc pris en compte 20 000 € pour 1 ETP).

Lorsqu'un indicateur n'est pas calculable, le score est ramené sur 100 avec la note finale.



L'égalité professionnelle femmes-hommes en 2025



Indicateur 1

**L'écart de
rémunération
entre les femmes
et les hommes**

39/40

Les salaires des professionnel·les sont classés dans 3 catégories socio-professionnelles (ouvrier·ières/employé·es/cadres) et par âge (- de 30 ans/ 30 à 39 ans/ 40 à 49 ans/50 ans et +).

L'outil mis à disposition par l'état calcule ensuite la note selon les données saisies <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>.



L'égalité professionnelle femmes-hommes en 2025



Indicateur 2

**L'écart de
répartition des
augmentations
individuelles**

35/35

Les augmentations prises en compte sont celles individuelles, non liées à la prise d'ancienneté ou à la prime « Segur » (exemple : prime de coordination mise en place en cours de l'année 2024 pour un·e salarié·e, évolution de grille).

L'outil mis à disposition par l'état calcule ensuite la note selon les données saisies <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>.



L'égalité professionnelle femmes-hommes en 2025



Indicateur 3 – Non calculable

En 2025 il n'y a pas eu d'augmentation générale, l'indicateur n'est pas calculable.

**Le nombre de
salariées
augmentées à
leur retour de
congé maternité**

NC

Les augmentations prises en compte sont celles générales (augmentation de la valeur du point, indemnité générale) ou liées à l'emploi (modification d'une grille de la CCN66) qui ont été appliquées durant la période de référence.

S'il n'y a eu aucun retour de congé maternité ou adoption au cours de la période de référence, l'indicateur n'est pas calculable.

S'il n'y a eu aucune augmentation générale au cours du congé maternité ou d'adoption, l'indicateur n'est pas calculable.

L'outil mis à disposition par l'état calcule ensuite la note selon les données saisies <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>.



L'égalité professionnelle femmes-hommes en 2025



Indicateur 4

**La parité entre les
femmes et les
hommes parmi
les dix plus
hautes
rémunérations**

10/10

Tous les salaires bruts annuels genrés sont classés par ordre décroissant pour identifier les dix plus hautes rémunérations. Les plus hauts salaires ne sont pas liés nécessairement au statut, ils dépendent également de l'ancienneté et/ou de la technicité de l'emploi.

L'outil mis à disposition par l'état calcule ensuite la note selon les données saisies <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>.