

INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

1/ GE Medical Systems SCS : effectif retenu dans l'index : 2414

Résultats 2025

	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
1- écart de rémunération (en %)	38	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
Total des indicateurs calculables	78	100
INDEX (sur 100 points)	78	100

	Nombre de salariées	
	Cadres dirigeants	Membres des instances dirigeantes
femmes	11	0
hommes	29	0
Total des salariés	40	0
% de salariés femmes	28%	0

Objectifs de progression pour l'année 2026 :

- Indicateur écart de rémunération : atteindre 39/40
- Indicateur écart pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité : atteindre 10%
- Indicateur dix plus hautes rémunérations : continuité du suivi trimestriel

2/ GE Healthcare SAS : effectif retenu dans l'index : 73

Résultats 2025

	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
1- écart de rémunération (en %)	27	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	10
Total des indicateurs calculables	87	100
INDEX (sur 100 points)	87	100

Objectif de progression pour l'année 2026 :

atteindre 30/40 à l'indicateur portant sur l'écart de rémunération

3/ Parallel Design : effectif retenu dans l'index : 86

Résultats 2025

	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur
1- écart de rémunération (en %)	33	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	10
Total des indicateurs calculables	93	100
INDEX (sur 100 points)	93	100

Objectif de progression pour l'année 2026 :

- Indicateur écart de rémunération : atteindre 35/40