MSA de Maine et Loire

Index égalité femmes-hommes 2026
(au titre des données 2025)

95/100

Total des points obtenus aux indicateurs calculables : **95**
Nombre de points maximum pouvant être obtenus aux indicateurs calculables : **100**

Indicateur 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes

4,3 %	Résultat final obtenu à l'indicateur en %
35/40	Nombre de points obtenus à l'indicateur écart de rémunération ***L'écart de rémunération en faveur des hommes***

Indicateur 2 : écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes

2,4 %	Résultat final obtenu à l'indicateur en %
20/20	Nombre de points obtenus à l'indicateur de taux d'augmentations individuelles ***Un écart de rémunération en faveur des femmes.*** ***L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur écart de rémunération), le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.***

Indicateur 3 : écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes

14,1 %	Résultat final obtenu à l'indicateur en %
15/15	Nombre de points obtenus à l'indicateur de taux de promotions ***Un écart de rémunération en faveur des femmes.*** ***L'écart constaté étant en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur écart de rémunération), le nombre de points maximum à l'indicateur est attribué, considérant qu'une politique de rattrapage adaptée a été mise en place.***

Indicateur 4 : pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité

100 %	Résultat final obtenu à l'indicateur en %
15/15	Nombre de points obtenus à l'indicateur retour de congé maternité

Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-réprésenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

4	Résultat final obtenu à l'indicateur en nombre de salariés du sexe sous-représenté
10/10	Nombre de points obtenus à l'indicateur hautes rémunérations ***Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.***