

**Index de l'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes pour 2025
&
Mesures de progression**

L'Index de l'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes, issu de la loi « Avenir professionnel » de 2018, permet d'évaluer objectivement les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au sein de l'entreprise.

Calculé annuellement sur 100 points, l'Index de l'égalité professionnelle se base sur cinq indicateurs clés :

1. Écart de rémunération (40 points).
2. Écart de taux d'augmentations individuelles (20 points).
3. Écart de taux de promotions (15 points).
4. Augmentations au retour de congé maternité (15 points).
5. Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations (10 points)

Pour l'année 2025, Air Liquide France Industrie a obtenu la note globale de **83/100**.

L'index se décompose de la manière suivante :

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 38

L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 20

L'écart de répartition de promotion entre les femmes et les hommes : 5

Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : 15

La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5

Ce résultat, en légère variation par rapport à 2024, illustre paradoxalement notre politique RH engagée en matière d'égalité professionnelle. L'Index pénalisant mathématiquement tout écart de manière absolue, les promotions (changements de coefficient) **attribuées** de façon plus marquée aux femmes en 2025 – toutes catégories socio-professionnelles confondues – ont un impact mécanique et temporaire sur notre note globale.

Convaincus que la mixité est un levier de performance, d'innovation et de bien-être au travail, nous nous engageons à poursuivre et à intensifier nos actions concrètes oeuvrant en faveur de l'égalité professionnelle.

Nos actions seront en 2026 ciblées sur trois axes prioritaires :

- **Indicateur 1 : Écarts de rémunération**
 - Poursuivre la réduction des écarts constatés par une analyse systématique des rémunérations lors des éventuelles révisions salariales annuelles (Plan de promotion”) et des changements de poste. L'entreprise s'engage, lors de sa revue annuelle des salaires et lors de toute promotion, à respecter une cohérence en matière de rémunération et contribuer ainsi à la résorption de toute inégalité injustifiée
Chaque décision prise en matière de fixation et d'évolution salariale pour un ou une salarié(e) est justifiée par des éléments objectifs, notamment le niveau de maîtrise du poste, le périmètre de responsabilité, de la performance et du positionnement marché sans considération de sexe.
- **Indicateur 2 : Ecarts de promotions**
 - S'assurer et veiller que les décisions prises en matière de promotion (changement de coefficient) soient justifiées par des éléments objectifs : la rémunération dépend du poste occupé, de la performance et du positionnement marché sans considération de sexe, et veille à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à poste équivalent.
- **Indicateur 3 : Mixité parmi les 10 plus hautes rémunérations**
 - Analyser régulièrement le positionnement salarial des 20 plus hautes rémunérations au sein d'ALFI et la situation des femmes dans ces 20 plus hautes rémunérations