



Index égalité F/H : Objectifs de progression

Février 2026

Index égalité F/H chez TIAMA

	Indicateur calculable	Valeur de l'indicateur	Points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de remuneration (en %)	Oui	1.2 %	38	40	40
2- Ecart d'augmentations individuelles (en nombre de salarié)	Oui	3,9	25	35	35
4- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	Oui	100.0 %	15	15	15
5- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Oui	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			78		100
INDEX (sur 100 points)			78		100

L'index égalité F/H obtenu au titre de l'année 2025 pour TIAMA est de **78/100**.

Cette note étant inférieure à 85/100, TIAMA est dans l'obligation de fixer des objectifs de progression chiffrés pour chaque indicateur où la note maximale n'a pas été atteinte

Indicateur 1 : Écart de rémunération par catégorie

01 | Note obtenue : 38/40

	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
Employés	0%	1.8%	0%	0%
Ingénieurs et cadres	0%	-7,3%	6.8%	3.8%

Catégorie	Tranche d'âge	Rémunération annuelle brute moyenne par ETP femmes	Rémunération annuelle brute moyenne par ETP hommes	Écart de rémunération moyenne (en %)	Écart après application du seuil de pertinence (en %)	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Validité du groupe	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Écart pondéré (en %)
Employés	Moins de 30 ans	0	32893,2	0	0	0	4	0	0	0
Employés	De 30 à 39 ans	34958,68	37496,17	6,77	1,77	8	3	1	11	0,12
Employés	De 40 à 49 ans	37232,55	38435,68	3,13	0	7	6	1	13	0
Employés	50 ans et plus	36957,84	38768,61	4,67	0	9	6	1	15	0
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	0	47773	0	0	0	4	0	0	0
Ingénieurs et cadres	De 30 à 39 ans	59179,18	52717,31	-12,26	-7,26	10	32	1	42	-1,87
Ingénieurs et cadres	De 40 à 49 ans	56327,98	63865,88	11,8	6,8	9	46	1	55	2,3
Ingénieurs et cadres	50 ans et plus	60722,53	66600,22	8,83	3,83	3	24	1	27	0,63
Total		46822,37	56972,55	17,82	0	46	125	0	163	1,18



02 | Objectif de progression

Atteindre un écart absolu inférieur à 1,18% en :

- **Utilisant les campagnes d'augmentations individuelles comme levier prioritaire de réduction des écarts de rémunération, en portant une attention particulière aux salariées occupant des postes comparables.**

Indicateur 2 : Ecart de taux d'augmentations

01 | Note obtenue : 25/35

Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence		Nombre de salariés		Taux d'augmentation		Ecart en nombre équivalent de salariés	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Ecart de taux d'augmentation	Ecart en nombre équivalent de salariés
27	84	46	125	58.7%	67.2%	-8.5%	3.9

02 | Objectif de progression

Obtenir un écart de répartition des augmentations salariales inférieur à 8.5% sur le prochain exercice en continuant de sensibiliser les managers à l'égalité de traitement lors des décisions d'augmentation individuelle et en maintenant un contrôle RH/direction systématique avant validation finale.



Indicateur 4 : Pourcentage de salariés augmentés dans l'année suivant leur retour de congé maternité

01 | Note obtenue : 15/15

Nombre de salariés de retour de congé maternité/adoption		Pourcentage de salariés augmentés
Total	Augmentés	
3	3	100%

02 | Objectif de progression

Note maximale donc pas d'objectif de progression

Indicateur 5 : Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

01 | Note obtenue : 0/10

Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
Femmes	Hommes	Total	
1	9	10	1

02 | Objectif de progression

L'objectif au minimum de conserver 1 femme dans les dix plus hautes rémunérations de la société tout en mettant les actions en place pour augmenter cette représentation.

En complément, la société continue de :

- Promouvoir la promotion interne notamment pour favoriser l'accès du sexe sous représenté aux postes à forte responsabilité.
- Intégrer au moins une candidature du sexe sous représenté dans toute short-list de recrutement sur des postes du top management ou à forte rémunération.