

Informations déclarant

Nom Prénom ALIX Hugo
Adresse email h.alix@salviadeveloppement.com

Informations entreprise/UES

Structure Entreprise
Tranche effectifs De 50 à 250 inclus
Raison sociale SALVIA DEVELOPPEMENT
Siren 791960768
Code NAF 58.29C - Edition de logiciels applicatifs
Adresse 58 RUE DE PRONY 75017 PARIS

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont
calculés 2024
Date de fin de la période de référence 31/12/2024
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul
des indicateurs 96

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par niveau ou coefficient hiérarchique en
application d'une autre méthode de cotation des
postes
Nombre de niveaux ou coefficients 4
Date de consultation du CSE 22/12/2023
Résultat final en % 15
Population envers laquelle l'écart est favorable Hommes
Nombre de points obtenus 17

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

Résultat final en %	4.6
Résultat final en nombre équivalent de salariés	1.9
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	25
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	35
Nombre de points obtenus à l'indicateur	35

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en %	100
Nombre de points obtenus	15

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	2
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	5

Index égalité professionnelle

Total de points obtenus	72
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	72
Mesures de correction prévues	Mesures envisagées

Publication des résultats obtenus

Date de publication	28/02/2025
Site Internet de publication	https://www.salviadeveloppement.fr/qui-sommes-nous/

Objectifs de progression et mesures de correction

Objectif Indicateur écart de rémunération

Continuer dans le cadre des augmentations annuelles à dédier une enveloppe dédiée à la réduction des écarts sur les postes identiques à expérience identique. Conclure un accord égalité H-F avec les partenaires sociaux pour progresser sur la réduction des écarts.

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

Travailler à promouvoir les femmes dans les rémunérations les plus importantes de la structure.

Date de publication des objectifs

28/02/2025

Date de publication des mesures de correction

28/02/2025

Modalités de communication des mesures de correction auprès des salariés

Publication auprès des membres du CSE le 20/02/2025 et sur le site intranet de l'entreprise