

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES RESULTATS 2025 – FEDERATION FRANÇAISE D'ATHLETISME

Conformément aux dispositions des articles L.1142-8 et D.1142-2 du Code du travail, la Fédération Française d'Athlétisme publie son Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2025.

Note globale obtenue : **68/100**

1. Informations calcul et période de référence

Année de référence : 2025

Date de fin de période : 31/12/2025

Effectif pris en compte : 68

Modalité de calcul : par catégorie socio-professionnelle et tranche d'âge

2. Indicateur 1 relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul par catégorie socio-professionnelle

Résultat final en % : 11,4

Population envers laquelle l'écart est favorable : hommes

Nombre de points obtenus 23/40

3. Indicateur 2 relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

Résultat final en % : 0,4

Résultat final en nombre équivalent de salariés : 0,1

Population envers laquelle l'écart est favorable : hommes

Nombre de points obtenus à l'indicateur 35/35

4. Indicateur 3 relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Indicateur incalculable - une salariée doit bénéficier, à son retour de congé maternité, des augmentations générales et individuelles intervenues pendant son absence, si celles-ci ont été accordées aux salariés relevant de la même catégorie.

5. Indicateur 4 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 : 1

Sexe des salariés sur-représentés : Hommes

Nombre de points obtenus 0/10

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET PLAN D' ACTIONS (2025-2026)

Afin de poursuivre son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, la Fédération met en œuvre les actions suivantes :

1. Réduction des écarts de rémunération

(Indicateur 1)

- Réalisation annuelle d'une analyse interne des rémunérations par postes comparables
- Intégration d'un contrôle de répartition femmes/hommes lors des campagnes d'augmentations

Objectif : prévenir et corriger d'éventuels écarts injustifiés.

2. Égalité dans l'évolution professionnelle

(Indicateur 2)

- Suivi annuel genré des augmentations individuelles
- Analyse des éventuels déséquilibres avant validation définitive des décisions

Objectif : garantir un accès équitable aux augmentations.

3. Développement des parcours professionnels féminins

(Indicateurs 1 et 4)

- Identification de salariées à potentiel d'évolution vers des postes à responsabilité
- Accès équilibré aux formations managériales et stratégiques

Objectif : favoriser la progression vers des fonctions d'encadrement.

4. Mixité dans les recrutements, notamment sur les postes de direction

(Indicateur 4)

- Vigilance sur la mixité des candidatures à compétences équivalentes
- Suivi annuel de la répartition femmes/hommes dans les postes de direction

Objectif : améliorer progressivement la représentation des femmes parmi les postes à forte responsabilité.

Suivi

Un bilan annuel du plan d'actions sera réalisé et présenté aux instances représentatives du personnel. Les actions pourront être ajustées en fonction des résultats observés et de l'évolution des effectifs.