

Index de l'égalité femmes hommes au titre de l'année 2025

Bleu place la diversité et l'inclusion au cœur de sa culture et de ses projets.

Chaque initiative, et chaque décision s'inscrit dans la volonté de construire un environnement où chacun et chacune peut évoluer, contribuer et réussir.

Pour guider et renforcer nos actions, nous nous appuyons sur [l'Index de l'égalité femmes hommes](#), un outil indispensable pour mesurer les progrès réalisés et identifier les axes d'amélioration.

Conformément aux obligations légales, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année, leur score global à l'Index ainsi que le détail des indicateurs qui le composent.

Cet Index créé par le gouvernement — noté sur 100 points — repose sur 4 à 5 indicateurs, selon la taille de l'entreprise, et vise à réduire durablement les écarts entre les femmes et les hommes en permettant d'évaluer objectivement les écarts éventuels et de mettre en évidence les actions nécessaires pour progresser durablement.

Chez Bleu, cet engagement n'est pas qu'un devoir réglementaire : c'est une conviction profonde et un levier de transformation positive de notre stratégie RSE.

Nous publions nos résultats pour la 1^{ère} fois au titre de l'année 2025 :

notre score global est de **84 points sur 100**.

Ce score illustre une situation positive en matière d'égalité professionnelle et souligne les axes sur lesquels nous nous engageons à progresser.

Indicateur	Score obtenu par Bleu	Points maximum
1 Écart de rémunération	31	40
2 Écart de taux d'augmentations individuelles	35	35
3 Augmentation au retour de congé maternité / adoption*	N/A	N/A
4 Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10

* Conformément aux dispositions légales en vigueur, il a été appliqué un coefficient de proportionnalité pour arriver à la note de 100 points, dans la mesure où l'indicateur 3 n'est pas calculable au titre de l'année 2025.

➡ Lorsqu'un index est inférieur à 75 points, des mesures correctives doivent être mises en œuvre ; et lorsqu'il est inférieur à 85 points, des objectifs de progression doivent être publiés.

Nous inscrivons nos résultats dans une démarche d'amélioration continue et nous engageons sur les objectifs de progression suivants :

✓ Poursuivre nos actions en faveur de l'équité salariale

- Bleu s'engage à maintenir une politique d'augmentations équitable et transparente peu importe le genre, dès lors que les compétences et les expériences sont égales et que l'emploi occupé est équivalent. (Indicateur 1 : écarts de rémunération entre les femmes et les hommes).
- ✓ Favoriser la progression et la représentation des femmes dans les fonctions clés et à responsabilités.
- Après nous être assuré de l'absence d'écart de rémunération injustifié, nous poursuivrons les actions initiées dans l'objectif de promouvoir les femmes dans les fonctions clés et à responsabilité, en adoptant la logique de : Compétence/Expérience/Fonction équivalente pour l'application d'une rémunération égalitaire. (Indicateur 4 Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations).