

Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2026 au titre des données 2025

Informations déclarant

Nom Prénom

PADOVAN Ronald

Adresse email

rpadovan@cerc-europe.org

Informations entreprise/UES

Structure

Entreprise

Tranche effectifs

De 50 à 250 inclus

Raison sociale

CTRE EUROPEEN DE RECH.CARDIOVASCULAIRE.

Siren

504649385

Code NAF

72.20Z - Recherche-développement en sciences

humaines et sociales

Adresse

7 RUE DU THEATRE 91300 MASSY

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont
calculés

2025

Date de fin de la période de référence

31/12/2025

Nombre de salariés pris en compte pour le calcul
des indicateurs

57

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul

Par catégorie socio-professionnelle

Résultat final en %

22.6

Population envers laquelle l'écart est favorable

Femmes

Nombre de points obtenus

0

Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2026 au titre des données 2025

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

Résultat final en %	18.1
Résultat final en nombre équivalent de salariés	2.9
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	0
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	25
Nombre de points obtenus à l'indicateur	25

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	4
Sexe des salariés sur-représentés	Femmes
Nombre de points obtenus	10

Index égalité professionnelle

Total de points obtenus	50
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	50
Mesures de correction prévues	Mesures non envisagées

Publication des résultats obtenus

Date de publication	01/03/2026
Site Internet de publication	https://www.cerc-europe.org/about-us/our-team

Objectifs de progression et mesures de correction

Objectif Indicateur écart de rémunération

L'écart existe uniquement au sein d'une tranche d'âge précise du à une seule femme alors qu'il y a un homme avec le même métier qui a l'exacte même salaire dans une autre tranche d'âge.

Il n'y a aucune discrimination envers les hommes, simplement une petite population masculine impactant le calcul.

Objectif Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles

Le CERC donne des choses d'augmentations équitables peut importe le genre. Plus de femmes ont de chance d'être augmentée logiquement puisque le CERC a 75% de femmes dans son effectif. Aucune discrimination n'est faite contre les hommes.

Date de publication des objectifs

01/03/2026

Date de publication des mesures de correction

01/03/2026

Modalités de communication des mesures de correction auprès des salariés

Explication durant la prochaine réunion CSE avec rapport du CSE partagé dans l'espace dédié SharePoint.