

L'index de l'égalité Femmes / Hommes

Nom de l'entreprise : AQUACLIM

Effectif moyen de l'entreprise selon le code du travail : 70.49

Sans prise en compte des intérimaires

Période : Janvier à décembre 2025

JC

LBS

20

Effectif

Le calcul des effectifs assujettis de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES) est celui prévu aux articles L.1111-2 et L.1111-3 du code du travail.

du 01/2025 au 12/2025 Analyser

Effectifs calculés par Silae Pale

Choisissez des options pour préciser le calcul des effectifs :

- ☐ Inclure les apprentis et contrats pro
- ☐ Inclure les Contrats Uniques d'Insertion
- ☐ Inclure les expatriés (Effectif Code du travail)

Analyser

Effectifs calculés (avec options de calcul) :
Calcul des effectifs selon le code de la sécurité sociale

Effectif moyen : période de fin selon le code de la sécurité sociale	Effectif moyen selon le code de la sécurité so...	Effectif selon le code du travail
68.65	70.58	70.49

Note d'information

Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés (*peu importe qu'elles aient ou non un Comité Social et Economique*) doivent avoir calculé et publié sur leur site internet l'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sous peine d'une sanction financière. Une entreprise dont l'effectif atteint 50 salariés à 3 ans pour se mettre en conformité.

Méthode de calcul

L'indicateur relatif aux écarts de rémunérations entre Femme et Homme se calcule à partir de 4 indicateurs pour les entreprises entre 50 et 250 salariés. L'indicateur se calcule sur 100 points. Ci-dessous la répartition :

Indicateur	Entreprise entre 50 et 250 salariés Nombre de points	Entreprise de + de 250 salariés Nombre de points
Indicateur n°1 : l'écart de rémunération femmes - hommes	40	40
Indicateur n°2 : l'écart de répartition des augmentations individuelles	35	20
Indicateur n°3 : le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15	15
Indicateur n°4 : le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	10
Indicateur n°5 : l'écart de répartition des promotions		15

Les indicateurs doivent être calculés au niveau de l'entreprise. Tous les salariés doivent être pris en compte, y compris les salariés en CDD. Seuls les salariés suivants sont exclus de l'effectif servant de base au calcul de l'index :

- Les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation ;
- Les salariés mis à disposition ;
- Les salariés expatriés ;
- Les salariés en CDD ou CDI absents pendant au moins 6 mois durant la période de référence.

Analyse du résultat

Pour les entreprises dont le score n'atteint pas les 75 points, elles devront mettre en place des mesures pour corriger la situation. Le délai accorder pour atteindre au minimum 75 points est de 3 ans. Ces mesures seront mises en place dans le cadre de la négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle : enveloppe de rattrapage salarial, plan promotion, etc ... Pour information, les entreprises qui n'atteindront pas 75 points dans les 3 ans pourront être sanctionnées d'une pénalité financière.

Sanctions en cas de non déclaration

En cas de non publication et non déclaration de l'index égalité professionnelle Homme / Femme, vous pouvez être redevable d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de votre de masse salariale.

SC

Résultats

Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes Sur 40 points

Cet indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise. Les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité sont prises en compte. Pour information, les primes de performance et avantages en nature ne sont pas prises en compte. Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise doit ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro.

Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP										
Catégorie socioprofessionnelle	Tranche d'âge	Rémunération Femmes	Rémunération Hommes	Ecart (%)	Ecart après seuil pertinence	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers	Moins de 30 ans		23 171				13			
	30 à 39 ans		26 736				14			
	40 à 49 ans		26 952				9			
	50 ans et plus		25 769				5			
Employés	Moins de 30 ans									
	30 à 39 ans	24 586	24 684	0,4		2	3			
	40 à 49 ans	25 129	27 106	7,3	2,3	5	2			
	50 ans et plus	25 880				1				
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans		57 476				2			
	30 à 39 ans		30 639				2			
	40 à 49 ans		37 543				1			
	50 ans et plus	30 261	33 493	9,6	4,6	2	3			
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans									
	30 à 39 ans		47 632				1			
	40 à 49 ans									
	50 ans et plus	44 817	50 013	10,4	5,4	1	2			
Total		27 821	26 721	3,1		11	57			
Indicateur calculable (1=oui, 0=non):										0
Indicateur d'écart de rémunération (%)										
Note obtenue sur 40 (effectif = 70,49)										

Dans votre situation cet indicateur n'est pas calculable, car le nombre de femmes présent dans l'effectif est trop faible.

Indicateur n°2 : Ecart de répartition des augmentations individuelles Sur 35 points

L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçus une augmentation dans l'année. Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise doit accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2% près ou à 2 personnes près.

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles										
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré	Ecart absolu	Ecart salaires
Ouvriers					41	1	41			
Employés		40,0	40,0	8	5	1	13			
Techniciens et agents de maîtrise				2	8	1	10			
Ingénieurs et cadres				1	3	1	4			
Total		3,5	3,5	11	57		68	3,50	3,50	0,40
Indicateur calculable (1=oui, 0=non):								1		
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %)								3,50		
écart en nombre équivalent de salariés								0,40		
Note écart absolu de taux d'augmentation								25,00		
Note écart en nombre équivalent de salariés								35,00		
Note obtenue sur 35 (effectif = 70,49)								35		

L'indicateur est calculable, votre score est de 35 points sur 35.

Indicateur n°3 : Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

Sur 15 points

La totalité de la note est attribuée à une entreprise, qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité. Si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise.

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité			
	Effectif Femmes	Taux Femmes	Résultat
Salariées revenant de congé maternité			
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :			0
Salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)			
Note obtenue sur 15 (effectif = 70.49)			

Dans votre situation, cet indicateur n'est pas calculable, sur l'année 2025 il n'y a pas eu de retour de congé maternité.

Indicateur n°4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Sur 10 points

Pour obtenir l'ensemble des points, une entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hautes rémunérations.

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				
	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Ensemble	Résultat
Salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	9	10	1
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :				1
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				1
Note obtenue sur 10 (effectif = 70.49)				0

Cet indicateur est calculable, toutefois votre score est de 0 sur 10 points, car le nombre de salariés du sexe sous-représenté (dans votre cas le nombre de femmes) dont la rémunération fait partie des 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise est inférieure à 2 salariés.

Conclusion

Votre score final est de 35 points sur 45, soit 77,78 point sur 100, le score ramené sur 100 est supérieur à 75 points.

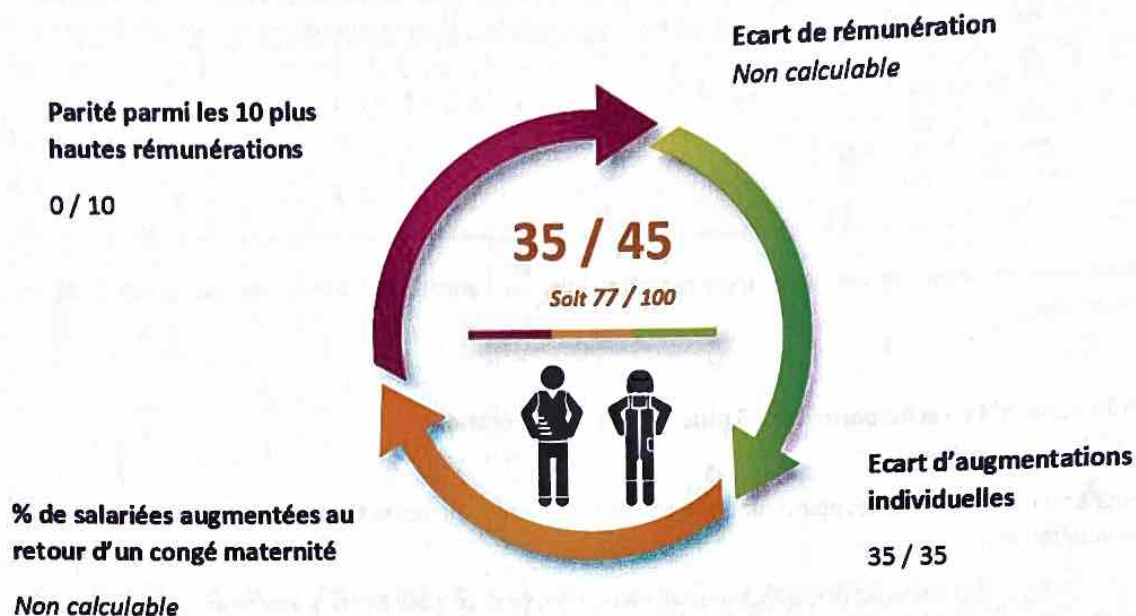
Vous devez publier le score sur **votre site internet (obligation)**, vous pouvez également le publier sur votre intranet. Pour rappel, l'obligation de publicité concerne la note globale, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Les résultats devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

Indicateur	Score
Indicateur n°1 : l'écart de rémunération femmes - hommes	Non calculable
Indicateur n°2 : l'écart de répartition des augmentations individuelles	35
Indicateur n°3 : le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	Non calculable
Indicateur n°4 : le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0

Pour la publication sur votre site internet nous vous proposons un modèle :

Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Année 2025



Nous avons réalisé la déclaration en ligne de votre score sur l'espace dédié à l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Cette déclaration permet de transmettre les résultats aux services de l'inspection du travail (DREETS).

Entreprise avec un Comité Social et Economique (CSE)

Dès lors que vous avez un Comité Social et Economique (CSE) au sein de l'entreprise, vous devez transmettre les informations via la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Le délai pour transmettre les informations au CSE via la BDESE n'est pas clairement défini, vous devez transmettre les informations avant la première réunion qui suit la publication de l'Index. Le CSE doit avoir au minima les informations transmises à l'Inspection du travail. Pour information, en cas de modification des données transmises aux services de l'inspection du travail, le CSE doit à nouveau être informé.

BARTISTA SOARES Lionel

James Guérin 20/10-3126

Ronan Olivier le 20/07/26

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	OLIVIN Ronan
Adresse email	ronan.olivin@aquaclimservice.fr

Informations entreprise/UES

Structure	Entreprise
Tranche effectifs	De 50 à 250 inclus
Raison sociale	AQUACLIM SERVICE
Siren	510717036
Code NAF	43.22B - Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation
Adresse	3 RUE ALBERT EINSTEIN 56530 QUEVEN

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	68

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Motif de non calculabilité	Effectif des groupes retenus inférieur à 40% de l'effectif pris en compte pour le calcul des indicateurs
----------------------------	--

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

Résultat final en %	3.5
Résultat final en nombre équivalent de salariés	0.4
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

LBS
JC




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

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

Motif de non calculabilité

Absence de retours de congé de maternité (ou
d'adoption) au cours de la période de référence

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	1
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	0

Index égalité professionnelle

Total de points obtenus	35
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	45
Résultat final sur 100 points	Non calculable

Publication des résultats obtenus

Date de publication	13/03/2026
Site Internet de publication	
https://aquaclimservice.fr/	


20/03/26

BARTISTA SOARES Lionel
 Le 20/03/26


Roman Olivier
20/03/26