



INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

2025

 DAHER

- 5 INDICATEURS :
- SOCIÉTÉS > 250 SALARIÉS

- DAHER AEROSPACE
- DAHER LOGISTICS
- DAHER INDUSTRIAL SERVICES
- DAHER BUSINESS SUPPORT

40

points

Ecart de rémunération
entre les femmes et les hommes

20

points

Ecart du nombre d'augmentations individuelles (hors promotions)
entre les femmes et les hommes

15

points

Ecart du nombre de promotions
entre les femmes et les hommes

15

points

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé
maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

10

points

Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes
rémunérations

Total = 100 points

- 4 INDICATEURS :
- SOCIÉTÉS < 250 SALARIÉS

- DAHER TRANSPORT



Total = 100 points

Total = 88 points

1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

	OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE
Moins de 30 ans	0,0%		0,0%	0,0%
De 30 à 39 ans	0,0%		0,0%	0,0%
De 40 à 49 ans	0,1%		0,0%	0,0%
50 ans et plus	0,0%		0,0%	12,9%
Résultat final	1,11%			
Nombre de points	38/40			

En 2024 :
écart en faveur des hommes
0,52%
39/40

2° Ecart du nombre d’augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotions)

OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE	Résultat final	Nombre de points
-11,8%		1,6%	4,0%	-4,61%	20/20

En 2024 :
-11,65%
écart en faveur des femmes
20/20

3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes

OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE	Résultat final	Nombre de points
1,4%		1,3%	0,8%	1,15%	15/15

En 2024 :
4,92%
écart en faveur des hommes
10/15

4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d’une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

Résultat final	Nombre de points
100%	15/15

100% 15/15 en 2024

5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat final	Nombre de points
1	0/10

1 0/10 en 2024

Total = 89 points

1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

	OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE
Moins de 30 ans	0,0%		0,0%	0,0%
De 30 à 39 ans	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
De 40 à 49 ans	0,0%	0,0%	0,0%	16,6%
50 ans et plus	0,0%	0,0%	0,0%	13,5%
Résultat final	1,00%			
Nombre de points	39/40			

En 2024 :
écart en faveur des hommes
6,35%
33/40

2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotions)

OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE	Résultat final	Nombre de points
-6,2%	-7,9%	-6,8%	2,4%	-5,37%	20/20

En 2024 :
-12,55%
20/20
écart en faveur des femmes

3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes

OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE	Résultat final	Nombre de points
1,1%	-4,9%	1,0%	-4,0%	0,30%	15/15

En 2024 :
-1,42%
15/15
écart en faveur des hommes

4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

Résultat final	Nombre de points
100%	15/15

100% 15/15 en 2024

5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat final	Nombre de points
1	0/10

0 0/10 en 2024

> 250 SALARIÉS

Total = 88 points

1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

	OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE
Moins de 30 ans	0,0%		0,0%	
De 30 à 39 ans	0,5%		0,0%	0,0%
De 40 à 49 ans	4,3%		1,3%	14,0%
50 ans et plus	6,7%		0,0%	9,1%
Résultat final	2,00%			
Nombre de points	38/40			

En 2024 :
écart en faveur des hommes
1,16%
38/40

2° Ecart du nombre d’augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotions)

OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE	Résultat final	Nombre de points
-6,1%	-7,5%	0,4%	1,0%	-2,09%	20/20

En 2024 :
-18,29%
écart en faveur des femmes
20/20

3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes

OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE	Résultat final	Nombre de points
7,8%	16,1%	-2,9%	-3,1%	1,23%	15/15

En 2024 :
-1,50%
écart en faveur des hommes
15/15

4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d’une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

Résultat final	Nombre de points
100%	15/15

100% 15/15 en 2024

5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat final	Nombre de points
0	0/10

0 0/10 en 2024

> 250 SALARIÉS

Total = 84 points

1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

	OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE
Moins de 30 ans				0,0%
De 30 à 39 ans				-1,4%
De 40 à 49 ans			0,0%	0,0%
50 ans et plus			2,7%	2,9%
Résultat final	0,64%			
Nombre de points	39/40			

écart en faveur des hommes

2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotions)

OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE	Résultat final	Nombre de points
		9,2%	1,0%	2,87%	10/20

écart en faveur des hommes

3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes

OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE	Résultat final	Nombre de points
		3,4%	-3,8%	-2,13%	15/15

écart en faveur des femmes

4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

Résultat final	Nombre de points
100%	15/15

5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat final	Nombre de points
3	5/10

Total = 90 points

1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

	OUVRIER	EMPLOYE	TAM	CADRE
Moins de 30 ans			3,2%	
De 30 à 39 ans			0,0%	
De 40 à 49 ans			0,0%	0,0%
50 ans et plus			0,0%	17,0%
Résultat final	4,71%			
Nombre de points	35/40			

écart en faveur des hommes

2° Ecart du nombre d’augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (hors promotions)

Ecart pondéré	Nombre de points
7,4	35/35

écart en faveur des hommes

3° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d’une augmentation à leur retour de congé maternité, si des augmentations sont intervenues durant la durée du congé

Résultat final	Nombre de points
100%	15/15

4° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat final	Nombre de points
3	5/10

NIVEAU DE
RÉSULTAT

2024

Année 2024 – points obtenus	DAHER AEROSPACE	DAHER TECHNOLOGI ES	DAHER NUCLEAR TECHNOLOGI ES	DAHER VALVES	DAHER INDUSTIAL SERVICES
1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	39	33	NC	25	38
2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes	20	20	20	35	20
3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes	10	15	15		15
4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité	15	15	15	15	15
5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0	0	0	0	0
Résultat / 100	84	83	NC	75*	88

NIVEAU DE
RÉSULTAT

2023

Année 2023 – points obtenus	DAHER AEROSPACE	DAHER TECHNOLOGI ES	DAHER NUCLEAR TECHNOLOGI ES	DAHER VALVES	DAHER INDUSTIAL SERVICES
1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	38	34	NC	34	39
2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes	20	20	20	35	20
3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes	15	15	5		15
4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité	15	15	15	NC	15
5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0	0	0	0	10
Résultat / 100	88	84	NC	81*	89

NIVEAU DE
RÉSULTAT

2022

Année 2022 – points obtenus	DAHER AEROSPACE	DAHER TECHNOLOGIES	DAHER NUCLEAR TECHNOLOGIES	DAHER VALVES
1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	38	33	NC	31
2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes	20	20	5	35
3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes	5	15	10	
4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité	15	15	15	NC
5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0	0	0	0
Résultat / 100	78	83	NC	78*

NIVEAU DE
RÉSULTAT

2021

Année 2021 – points obtenus	DAHER AEROSPACE	DAHER TECHNOLOGIES	DAHER NUCLEAR TECHNOLOGIES	DAHER VALVES
1° Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	38	34	NC	17
2° Ecart du nombre d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes	20	20	20	35
3° Ecart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes	15	15	10	
4° Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité	15	15	15	NC
5° Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0	0	0	0

Résultat / 100

88

84

NC

61*