



Index Égalité Professionnelle 2025

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a introduit l'obligation pour les entreprises de **publier un index** qui regroupe **4 critères d'égalité professionnelle** pour mesurer et réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

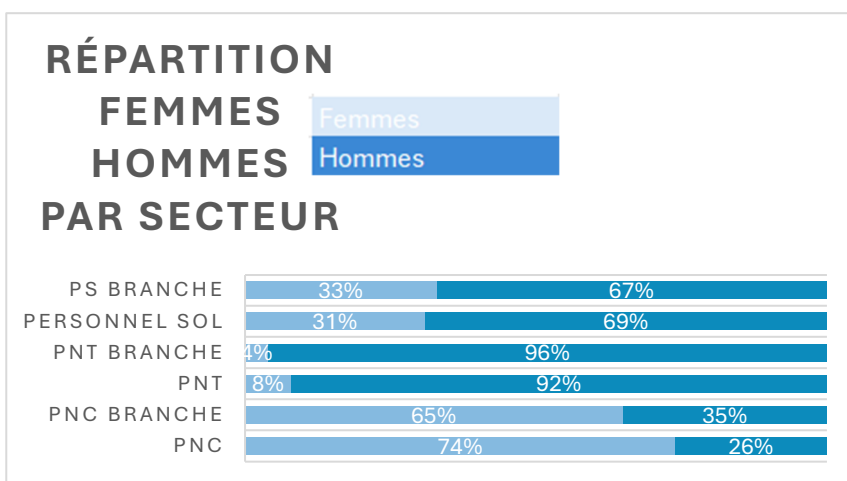
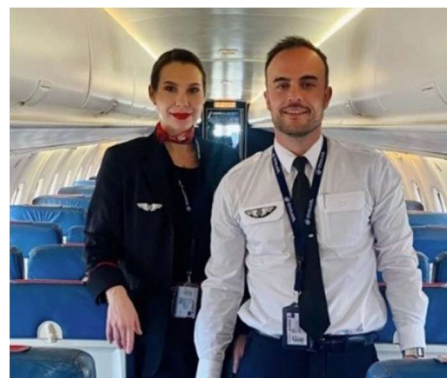
Le score de Chalair Aviation à l'index d'égalité professionnelle pour 2025 est de **74/100**.

Index	2025
1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	39/40
2. L'écart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	35/35
3. Le pourcentage d'augmentation après un retour de congé maternité	0/15
4. Le nombre de salariés sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10
Note Globale	74/100

Chez Chalair Aviation, la diversité et l'égalité professionnelle constituent des engagements essentiels

La politique de rémunération de Chalair Aviation repose sur des critères strictement objectifs, fondés sur les compétences et les responsabilités exercées, sans distinction entre les femmes et les hommes. L'entreprise s'engage à maintenir cette approche et à veiller en permanence à son respect.

Bien que le score soit proche du seuil réglementaire fixé à **75 points**, la Compagnie souhaite poursuivre ses actions afin d'améliorer l'égalité professionnelle.



Nous pouvons constater que Chalair Aviation a une répartition femmes/hommes supérieure à la branche du secteur aérien pour son personnel navigant.

Notre objectif est de **renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes** pour le personnel sol

et d'améliorer notre score lors des prochaines publications de l'index, plus particulièrement sur les indicateurs 3 et 4.

Pour ce faire, afin de prévenir tout impact du congé maternité sur les parcours professionnels, Chalair systématisera un entretien de reprise permettant d'aborder les perspectives d'évolution et les conditions salariales.

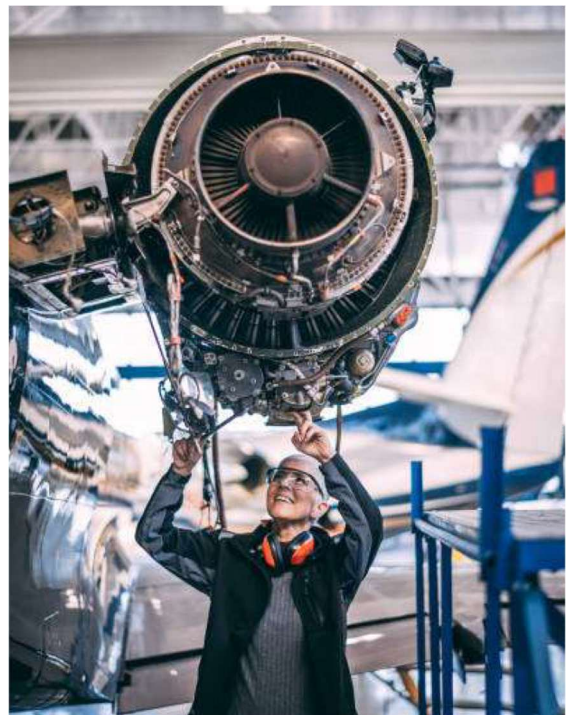
L'entreprise veillera à continuer à garantir l'application du principe d'égalité de traitement, notamment en matière d'augmentations générales et d'opportunités professionnelles, et assurera un suivi régulier afin d'identifier et de corriger tout écart injustifié.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'indicateur des dix rémunérations les plus élevées, 9 postes sur 10 concernent des navigants, cet écart s'expliquant donc principalement par la faible représentation des femmes.

Bien qu'aucune situation de discrimination n'ait été constatée, le secteur aérien reste historiquement marqué par une forte présence masculine.

Les candidatures féminines y demeurent encore peu nombreuses, malgré les initiatives menées au niveau national pour favoriser la féminisation des métiers de l'aérien ✈️

Conscient de cet enjeu, Chalair Aviation renforcera sa vigilance dans les processus de recrutement et de promotion et accompagnera également les profils féminins à potentiel. Un suivi annuel permettra d'évaluer les progrès réalisés et, si nécessaire, d'adapter les actions engagées.



À travers ces engagements, Chalair réaffirme sa volonté d'inscrire l'égalité professionnelle dans une démarche d'amélioration continue et durable