

Informations déclarant

Nom Prénom PIMENTA CINDY
Adresse email c.pimenta@aubert.fr

Informations entreprise/UES

Structure Entreprise
Tranche effectifs De 251 à 999 inclus
Raison sociale AUBERT
Siren 945754414
Code NAF 47.78C - Autres commerces de détail spécialisés
divers
Adresse BP 30 4 RUE DE LA FERME 68700 CERNAY

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 593

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en % 4
Population envers laquelle l'écart est favorable Hommes
Nombre de points obtenus 36

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

Résultat final en % 7.2
Population envers laquelle l'écart est favorable Hommes
Nombre de points obtenus 5

Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions

Résultat final en %	4.5
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus	15

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	81
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	81

Publication des résultats obtenus

Date de publication	01/03/2026
Site Internet de publication	
www.aubert.fr	

Objectifs de progression

Objectif Indicateur écart de rémunération

L'entreprise poursuivra la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à poste comparable. Un suivi annuel sera réalisé et tout écart injustifié sera corrigé. Objectif : atteindre et maintenir un score d'au moins 38/40 dès le prochain exercice.

Objectif Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions)

L'entreprise veillera à une répartition équitable des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes. Un contrôle RH sera effectué avant validation des campagnes afin de corriger tout écart injustifié. Objectif : atteindre un score minimum de 15/20 sous deux ans.

Date de publication des objectifs

01/03/2026