

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 CIMPELLO Laury
Adresse email service-rh@alliance-pr.fr

Informations entreprise/UES

Structure Entreprise
Tranche effectifs De 50 à 250 inclus
Raison sociale ALLIANCE PR
Siren 812900363
Code NAF 45.31Z - Commerce de gros d'équipements
automobiles
Adresse ROUTE DEPARTEMENTALE 23 LE CHAMP DU
CHATAIGNER 72210 VOIVRES-LES-LE-MANS

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 110

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en % 10
Population envers laquelle l'écart est favorable Hommes
Nombre de points obtenus 27

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

Résultat final en %	25.6
Résultat final en nombre équivalent de salariés	8.2
Population envers laquelle l'écart est favorable	Femmes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	-
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	35
Nombre de points obtenus à l'indicateur	35

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

Index égalité professionnelle

Total de points obtenus	77
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	77

Publication des résultats obtenus

Date de publication	09/02/2026
Site Internet de publication	https://alliancepr.alwaysdata.net/

Objectifs de progression

Objectif Indicateur écart de rémunération

Réduire l'écart global de 10 % à 8 %

L'entreprise souhaite réduire progressivement les écarts de rémunération à structure constante, en neutralisant les effets liés à l'ancienneté et aux fonctions techniques historiquement masculinisées.

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

2026 : passer de 1 à 2 femmes dans le top 10

Compte tenu de la structure actuelle des effectifs (79 % d'hommes), l'entreprise se fixe un objectif progressif d'augmentation de la représentation féminine dans les postes à plus forte rémunération (mobilité interne, recrutement ciblé...)

Date de publication des objectifs

28/02/2026