



TPFMC Subsea France

Index Egalité Salariale

TPFMC Subsea France obtient la note de 73/100

TechnipFMC

23 février 2026

Conformément à la loi n°2018-771 du 7 septembre 2018, dites « Loi avenir professionnel » TECHNIPFMC SUBSEA France (TSF) a calculé son index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Pour l'année 2025, l'index de TSF est de 73 points sur 100.

Pour rappel, l'index d'égalité salariale entre les femmes et les hommes est composé de cinq indicateurs mesurés selon un barème de points défini par décret :

	Nombre de points maximum de l'indicateur	Points obtenus
Indicateur 1 : écart de rémunération entre les hommes et les femmes	40	38
Indicateur 2 : écart dans la répartition des augmentations individuelles	20	5
Indicateur 3 : écart dans la répartition des promotions	15	15
Indicateur 4 : augmentation attribuée au retour de congé maternité	15	15
Indicateur 5 : Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10	0
INDEX (sur 100 points)	100	73

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables les entreprises obtenant un résultat inférieur à 75 points doivent mettre en œuvre des mesures de correction.

La Direction a mis en place les mesures de correction suivantes sur les deux indicateurs où l'entreprise a obtenu le score le plus faible :



Article 1 – Écart dans la répartition des augmentations individuelles (indicateur 2)

- Prendre en considération la présence supérieure à 180 jours sur l'année dans la définition des populations éligibles aux révisions salariales ;
- Considérer dans une mesure limitée les profils aux compa-ratio élevés, ce qui implique une réflexion sur la possibilité de combiner les augmentations et les primes ;
- Réexaminer la situation des collaborateurs à la fin de sa période d'essai pour les embauches post-avril, afin de limiter l'impact sur l'index du fait de leur inéligibilité à la campagne de révision salariale ;
- Envisager une distinction entre les promotions et augmentations, en créant deux événements au lieu d'un seul et ainsi faire apparaître ces 2 événements dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN), c'est-à-dire mentionner deux dates distinctes, l'une pour la promotion et l'autre pour l'augmentation.

Article 2 – Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations (indicateur 5)

- Poursuite des actions initiées dans l'objectif de promouvoir les femmes aux plus hauts postes à responsabilité ;
- Réalisation de revues des talents dédiées afin d'identifier et d'accompagner les profils féminins à potentiel ;
- Déploiement de programmes de formation au leadership spécifiquement dédiés aux femmes (programme Crystal en 2025) ;
- Sensibilisation continue sur les avantages à bénéficier d'une organisation diverse et à l'importance de limiter les biais et préjugés.