

Informations déclarant

Nom Prénom NEVEUX Lisa
Adresse email gestionrh@justqueen.com

Informations entreprise/UES

Structure Entreprise
Tranche effectifs De 251 à 999 inclus
Raison sociale JUST QUEEN
Siren 892330721
Code NAF 56.10C - Restauration de type rapide
Adresse 11 AVENUE DU GENERAL DE GAULLE 54280
SEICHAMPS

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont
calculés 2024
Date de fin de la période de référence 31/12/2024
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul
des indicateurs 252

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul Par catégorie socio-professionnelle
Résultat final en % 0.9
Population envers laquelle l'écart est favorable Hommes
Nombre de points obtenus 39

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

Résultat final en % 1.8
Population envers laquelle l'écart est favorable Femmes
Nombre de points obtenus 20

Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions

Résultat final en %	13
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus	0

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Motif de non calculabilité	Absence de retours de congé de maternité (ou d'adoption) au cours de la période de référence
----------------------------	---

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	3
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	5

Index égalité professionnelle

Total de points obtenus	64
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	85
Résultat final sur 100 points	75

Publication des résultats obtenus

Date de publication	28/02/2025
Site Internet de publication	
https://justqueen.com/fr/fr	

Objectifs de progression

Objectif Indicateur écart de rémunération

Viser une réduction de l'écart salarial à 0% pour des postes identiques/de même niveau de responsabilité. Cela peut passer par une réévaluation des postes et des salaires et par le fait de s'assurer que les femmes ne soient pas lésées lors des augmentations de salaire, primes ou promotions.

Objectif Indicateur écart de taux de promotions

Nous devrions mettre en place un processus de promotion plus transparent et équitable. Nous devrions former nos managers pour éviter les biais de genre, suivre régulièrement les promotions par sexe et pourrions par exemple développer des programmes de mentorat pour soutenir la progression des femmes

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

Pour améliorer la parité des dix plus hautes rémunérations, nous pourrions analyser les écarts salariaux par sexe, mettre en place des critères de rémunération transparents et objectifs, et veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces postes à responsabilité

Date de publication des objectifs

01/03/2025