



PUBLICATION DE L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'Index de l'égalité professionnelle permet de mesurer les écarts de situation entre les hommes et les femmes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de publier sur leur site internet, au plus tard le 1^{er} mars, la note globale de l'Index de l'égalité hommes-femmes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises qui ont obtenu une **note globale inférieure à 85/100** doivent fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs auxquels elles n'ont pas atteint la note maximale.

Les entreprises qui ont obtenu **une note inférieure à 75/100** doivent en plus définir des mesures adéquates et pertinentes de correction et de rattrapage. Le score global, noté sur 100 points, est calculé sur la base de quatre indicateurs pour les entreprises de moins de 250 salariés :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes
- Le pourcentage de salarié ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité
- Le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les plus hautes rémunérations

PS VAL affiche un index Égalité Homme/Femme 2024, (données au 31/12/2023) de 66/100, décomposé comme suit :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 11/40
- L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes : 35/35
- Le pourcentage de salarié ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité : 15/15
- Le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les plus hautes rémunérations : 05/10

Ces résultats s'analysent en grande partie suite à la méthode de calcul de l'indicateur « écart de rémunération » qui ne prend pas en compte toutes les variables.

- La catégorie « employé 30/39 ans » n'est pas comptabilisée sachant qu'il n'y a pas d'homme employé avec une présence de plus de 6 mois dans l'entreprise (impact de la saisonnalité).
- La catégorie « agent de maîtrise de moins de 30 ans » n'est pas comptabilisée étant donné qu'il n'y a qu'un seul homme
- La catégorie « cadre de moins de 30 ans » n'est pas comptabilisée puisqu'il n'y a que deux hommes

L'ancienneté des collaborateurs n'est pas prise en considération dans les calculs. En effet, les hommes faisant partie des plus hautes rémunérations sont ceux qui ont le plus d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Malgré les constats identifiés précédemment, nous allons renforcer notre vigilance :

- À l'embauche et lors des promotions/augmentations



OBJECTIFS DE PROGRESSION INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N°1 : ÉCART DE RÉMUNÉRATION (EN %) - 11/40

OBJECTIFS DE PROGRESSION

L'entreprise se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de rémunération, consistant à obtenir la note de 30/40 au terme de 3 années, en réduisant annuellement les écarts de rémunération non justifiés, qui ne reposeraient pas sur des critères objectifs et pertinents, de manière à assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

MESURES

- Veiller et s'assurer de la bonne répartition des enveloppes allouées aux augmentations pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en cas d'absence d'explication objective pouvant justifier les écarts salariaux constatés.
- Assurer une équité des rémunérations à l'embauche pour toutes les catégories socio-professionnelles en déterminant lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste.

INDICATEUR N°5 : NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMI LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS - 05/10

OBJECTIFS DE PROGRESSION

Les parties retiennent un objectif de progression sur l'indicateur concernant le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations, visant à augmenter le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations, dans la mesure du possible et sous réserve d'avoir des candidatures du sexe sous-représenté afin d'atteindre la note de 8/10 au terme de 3 années.

MESURES

Pour favoriser le recrutement des personnes du sexe sous-représenté au niveau du top Management, l'entreprise s'engage à recevoir, dans la mesure du possible :

- des candidats du sexe sous-représenté
- au moins 1 candidature de chaque sexe en entretien final