



2023

**Index d'égalité
professionnelle
femmes-hommes**

CALCUL DE L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

	Indicateur calculable (1=où, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	9	29	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	2,2	35	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	100	15	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			84		100
INDEX (sur 100 points)			84		100

OBJECTIFS DE PROGRESSION

Objectifs de progression relatif au calcul de l'index 2023 (publié en 2024) entre les femmes et les hommes au sein du Groupe PERIAL applicable pour l'index 2024 (publié en 2025).

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de calculer chaque année un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'atteindre au minimum la note de 75 points. Pour rappel, cet index se calcule, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, en additionnant le nombre de points obtenus à partir de 4 indicateurs :

- **Indicateur n°1** : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points)
- **Indicateur n°2** : Ecart de taux d'augmentations individuelles (de 0 à 35 points)
- **Indicateur n°3** : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0 ou 15 points)
- **Indicateur n°4** : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points)

Depuis le décret du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points doivent fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Depuis 2020, l'index du Groupe PERIAL est supérieur à 85 points :

- 2020 publié en 2021 : 88/100
- 2021 publié en 2022 : 91/100
- 2022 publié en 2023 : 86/100

Pour la première fois la note obtenue pour l'année 2023 publié en 2024 est de 84 points, soit une note inférieure à 85 points, cette baisse de l'indice est le résultat de recrutements d'experts hommes à des hauts niveaux de rémunération.

OBJECTIFS DE PROGRESSION

Depuis le décret du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points doivent fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Aussi, c'est dans ce contexte et afin de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe, nous avons fixé les objectifs de progressions suivants pour les indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, soit les indicateurs n° 1 et n° 4.

Champ d'application

Ensemble des salarié(e)s du Groupe PERIAL

Objectifs de progression :

Indicateur 1 - Ecart de rémunération :

Le Groupe PERIAL va mettre en place un plan Senior Femme, favorisant l'embauche des « seniors » afin de diminuer les écarts de rémunération pour les cadres entrant dans la tranche de 50 ans et plus. Lors de la campagne de rémunération annuelle, l'enveloppe RH (généralement à 1% de la masse salariale des salarié(e)s éligibles), sera dédiée en priorité aux femmes.

Indicateur 4 – Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations :

Les postes occupés par les 10 plus hautes rémunérations sont les postes à responsabilité. Actuellement, la parité n'est pas établie. Le Groupe PERIAL se fixe comme objectif d'obtenir une amélioration du nombre de femmes accédant à des postes à responsabilités, sous réserve que de tels postes deviennent vacants.

Afin d'atteindre cet objectif, dans le cas où une telle opportunité surviendrait le Groupe PERIAL prévoit de s'assurer, pour chaque poste à responsabilité ouvert, de la présence de candidatures des deux sexes lorsque cela est possible.

Le Groupe PERIAL, s'engage à favoriser l'embauche de femme à des postes clés et à responsabilité

Afin de maintenir un équilibre « homme / femme » au sein de l'entreprise, chaque candidature, à compétences équivalentes, sera analysée sous l'angle du maintien de cet équilibre».

L'ensemble de ces objectifs seront mis en place pour l'année 2024, leurs impacts seront mesurés lors du calcul du prochain Index 2024 publié en 2025.