



2024

# Index d'égalité professionnelle femmes-hommes

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

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	1	40	12,1	40	21
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	8,8	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	100	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	2	10	5
<b>Total des indicateurs calculables</b>				<b>100</b>	<b>76</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>				<b>100</b>	<b>76</b>

# OBJECTIFS DE PROGRESSION

## Préambule

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 de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet index, attribué sur 100 points, permet de mesurer les progrès réalisés en matière d'égalité, avec un objectif minimum de 75 points à atteindre.

Calcul de l'index pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'index est déterminé à partir de 4 indicateurs :

- Indicateur n°1 : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points) ;
- Indicateur n°2 : Écart 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).

## Évolutions légales récentes :

Depuis le décret du 25 février 2022, des mesures ont été renforcées pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points doivent désormais fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur n'ayant pas atteint la note maximale. Ces objectifs doivent être suivis d'actions concrètes pour améliorer la situation et réduire les écarts constatés.

## Impact des évolutions sur l'index du Groupe PERIAL :

Entre 2020 et 2022, l'index du Groupe PERIAL a été supérieur à 85 points. Cependant, en 2023, il a enregistré une diminution à 84 points. Malgré la mise en place d'objectifs de progression, l'index pour l'année 2024 a encore baissé à 76 points. Cette baisse résulte notamment des recrutements d'experts masculins dans des postes à haute rémunération, créant ainsi un déséquilibre au sein de la rémunération globale.

## Conclusion :

Les entreprises doivent continuer à prendre des mesures pour garantir l'égalité professionnelle, notamment en suivant les objectifs fixés dans le cadre de l'index égalité femmes-hommes. Les dernières évolutions légales renforcent l'obligation de transparence et d'amélioration continue, en particulier pour celles dont l'index est inférieur à 85 points.

## Suivi des objectifs de progression 2024 :

### Indicateur 1 - Ecart de rémunération :

Le Groupe PERIAL a mis 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.

Ce plan d'action a abouti à un recrutement démarré en 2024 pour une intégration dans les effectifs en 2025. Néanmoins sur certains postes du fait des profils recherchés nous n'avons pu aboutir sur des recrutements de femme.

### Indicateur 4 – Parité parmi 10 plus hautes rémunérations :

Le Groupe PERIAL s'était fixé comme objectif d'obtenir une amélioration du nombre de femmes accédant à des postes à responsabilités, sous réserve que de tels postes deviennent vacants. Effectivement sur 2024, ce type de poste n'a pas été vacant ou les postes vacants n'ont pas été pourvus.

# OBJECTIFS DE PROGRESSION

**Champ d'application :**

Ensemble des salarié(e)s du Groupe PERIAL

**Objectifs de progression :**

Indicateur 1 - Ecart de rémunération :

Le Groupe PERIAL s'engage à poursuivre son plan d'action Senior Femmes, en 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 une attention particulière sera portée à l'égalité :

- Identifier des éventuels biais dans l'attribution des augmentations salariales, et ajustements pour équilibrer les différences de salaire.
- S'assurer de l'égalité de rémunération, en contrôlant la répartition des enveloppes salariales et vérifier que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions.
- Dédier en priorité l'enveloppe RH (généralement à 1% de la masse salariale des salarié(e)s éligibles) aux femmes.

Indicateur 4 – Parité parmi 10 plus hautes rémunérations :

Les postes occupés par les 10 plus hautes rémunérations sont les postes à responsabilité/de Direction. 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 s'engage à éviter que les postes clés soient systématiquement occupés par des hommes en renforçant les initiatives de recrutement inclusif. Et à s'assurer que les femmes aient des opportunités égales d'accéder à des rôles mieux rémunérés ou à des postes de direction.

L'ensemble de ces objectifs seront mis en place pour l'année 2025, leurs impacts seront mesurés lors du calcul du prochain Index 2025 publié en 2026.