

## Le 28 février 2023 est paru au Journal Officiel un décret relatif aux modalités d'application et de calcul de l'Index de l'égalité femmes-hommes.

Inscrit dans la loi Liberté, l'Index concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Celles-ci doivent publier au 1er mars de chaque année leur Index de l'égalité femmes-hommes basé sur 5 indicateurs (4 pour les entreprises de moins de 250 collaborateurs) :

1. écart de rémunération entre les femmes et les hommes
2. écart de répartition des augmentations individuelles
3. écart de répartition des promotions (uniquement pour les sociétés de plus de 250 collaborateurs)
4. pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité
5. équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

Dans ce contexte, nous publions les notes de l'Index 2022 pour les sociétés du Groupe PHE, ainsi que les résultats obtenus par indicateur.

	RESULTATS PAR INDICATEUR 2022					NOTE INDEX 2022
	Indicateur écart de rémunérations	Indicateur écart de taux d'augmentation	Indicateur écart de taux de promotion	Indicateur retour de congés maternité	Indicateur hautes rémunérations	
ACR	36	25	non concerné	non calculable/15	10	84
AD BPN	37	20	15	15	0	87
AD GADEST	35	20	15	15	0	85
AD GOBILLOT RHONE	non calculable/40	35	non concerné	15	0	LEGALEMENT SANS OBJET *
AD GRAND OUEST	37	20	15	15	5	92
AD NORMANDIE MAINE	36	20	15	15	0	86
AD PL CENTRE OUEST	19	35	non concerné	non calculable/15	0	LEGALEMENT SANS OBJET *
AD PL GOBILLOT	non calculable/40	35	non concerné	15	0	LEGALEMENT SANS OBJET *
AUTODISTRIBUTION	17	20	15	15	0	67
AUTODISTRIBUTION PL	31	35	non concerné	non calculable/15	5	84
COFIRHAD	37	20	15	15	5	92
COMPTOIR VI	non calculable/40	25	non concerné	15	5	LEGALEMENT SANS OBJET *
CORA	38	35	non concerné	15	5	93
DOYEN	non concerné	non concerné	non concerné	non concerné	non concerné	LEGALEMENT SANS OBJET *
FIA	31	35	non concerné	15	0	81
FREINAGE PL SERVICES	non calculable/40	35	non concerné	non calculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
IDF POIDS LOURDS	non calculable/40	35	non concerné	non calculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
LOGISTEO	non calculable/40	25	non concerné	non calculable/15	5	LEGALEMENT SANS OBJET *
OSCARO	36	20	15	15	10	96
REBAUD	non calculable/40	35	non concerné	non calculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
TCS	non calculable/40	35	non concerné	15	0	LEGALEMENT SANS OBJET *
BREMSTAR	non calculable/40	35	non concerné	15	5	LEGALEMENT SANS OBJET *
FRADIS	non calculable/40	35	non concerné	non calculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *

\* L'effectif validé par catégories socioprofessionnelles par sexe et par tranches d'âge pour effectuer la comparaison représente moins de 40% de l'effectif total. L'Index n'est donc pas calculé

Nous publions également les objectifs de progression de l'Index 2023 pour les sociétés du Groupe PHE ayant obtenu une note inférieure à 85.

	OBJECTIFS DE PROGRESSION 2023			
	Indicateur écart de rémunérations	Indicateur écart de taux d'augmentation	Indicateur hautes rémunérations	
<b>ACR</b>	Si <5% régul N; ≥5 <10, 5%N soldeN+1;≥10%, 7%N solde N+1, 2	Si <5% régul N; ≥5 <10, 5%N soldeN+1;≥10%, 7%N solde N+1, 2		84
<b>AUTODISTRIBUTION</b>	Préalablement à toute embauche et à toute promotion ou évolution de poste, le service RH et le manager conviennent d'un positionnement d'un salaire de référence pour le poste à pourvoir. Celui-ci est déterminé objectivement en tenant compte du référentiel interne et marché.		A compétences égales, il sera donné préférence au recrutement d'une femme dans l'hypothèse où un poste viendrait à se libérer parmi cette population.	67
<b>AUTODISTRIBUTION PL</b>	Les écarts de rémunération ou d'augmentation femmes/hommes constatés, qu'ils soient au profit des hommes comme des femmes seront examinés lors des NAO afin de statuer si les éventuels écarts sont avérés et la discrimination fondée, auquel cas des mesures de rattrapage salarial seront envisagées.		Cela concerne des postes de direction par nature uniques. Il n'est pas possible d'opérer un rééquilibrage interne. Parmi le(s) candidat(e)s considéré(e)s pour le nouveau poste à pourvoir, à compétences égales, la société recrutera préférentiellement une personne du sexe sous représenté.	84
<b>FIA</b>	Remonter l'indicateur à 35/40 en faisant en 2 réunions annuelles de revues de rémunération (NAO et fin d'année)		Augmenter l'indicateur en féminisant les recrutements dans la mesure du possible lorsque nous avons des candidatures qui correspondent au profil recherché	81