

Le 28 février 2024 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 2023 pour les sociétés du Groupe PHE, ainsi que les résultats obtenus par indicateur.

	RESULTATS PAR INDICATEUR 2023					NOTE INDEX 2023
	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	37/40	25/35	non concerné	non calculable/15	5/10	79/100
AD BPN	38/40	20/20	15/15	15/15	0/10	88/100
AD GADEST	35/40	20/20	10/15	15/15	0/10	80/100
AD GOBILLOT RHONE	35/40	35/35	non concerné	non calculable/15	0/10	82/100
AD GRAND OUEST	39/40	20/20	15/15	15/15	5/10	94/100
AD NORMANDIE MAINE	39/40	35/35	non concerné	15/15	0/10	89/100
AD PL CENTRE OUEST	31/40	35/35	non concerné	non calculable/15	0/10	78/100
AD PL GOBILLOT	non calculable/40	35/35	non concerné	non calculable/15	5/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
AUTODISTRIBUTION	29/40	20/20	15/15	15/15	5/10	84/100
AUTODISTRIBUTION PL	25/40	25/35	non concerné	non calculable/15	5/10	65/100
COFIRHAD	37/40	10/20	15/15	15/15	5/10	82/100
COMPTOIR VI	non calculable/40	25/35	non concerné	non calculable/15	5/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
CORA	40/40	25/35	non concerné	15/15	5/10	85/100
FIA	36/40	35/35	non concerné	non calculable/15	0/10	84/100
FREINAGE PL SERVICES	non calculable/40	35/35	non concerné	non calculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
IDF POIDS LOURDS	non calculable/40	35/35	non concerné	non calculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
LOGISTEO	39/40	35/35	non concerné	15/15	5/10	94/100
FRANCE DISTRIBUTION	non calculable/40	35/35	non concerné	non calculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
OSCARO	36/40	20/20	10/15	15/15	10/10	91/100
REMLAUD	non calculable/40	35/35	non concerné	non calculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
TCS	non calculable/40	35/35	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 pour les sociétés du Groupe PHE ayant obtenu une note inférieure à 85.

OBJECTIFS DE PROGRESSION 2024					
	Indicateur écart de rémunérations	Indicateur écart de taux d'augmentation	Indicateur écart de taux de promotion	Indicateur hautes rémunérations	Rappel note sur 100
ACR	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		Le cas échéant, favoriser si possible des candidatures du sexe sous-représenté, à compétences égales, lors du remplacement des collaborateurs occupant les postes des salariés ayant les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.	79
AD GADEST	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.		Contrôle de l'indicateur à la NAO et durant le reste de l'année pour remonter l'indicateur.	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.	80
AD GOBILLOT RHONE	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.	82
AD PL CENTRE OUEST	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.	78
AUTODISTRIBUTION	Atteindre au minimum 35 points / 40 sur l'indicateur « écart de rémunération. La commission Egalité Professionnelle travaillera au cours de l'année 2024 à un examen des rémunérations par poste équivalent et à niveau d'expérience comparable. Les éventuels écarts identifiés seront validés et seront corrigés conformément aux dispositions de l'accord d'Egalité Professionnelle de l'UES Siège signé le 22 novembre 2023			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.	78
AUTODISTRIBUTION PL	Contrôle de l'indicateur lors des NAO et durant le reste de l'année pour remonter l'indicateur à 35/40	Contrôle de l'indicateur lors des NAO et correction des écarts selon grille suivante : Si <5% régul N ; ≥5 <10, 5%N soldeN+1; ≥10%, 7%N solde N+1 et ainsi remonter l'indicateur à 35/35		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.	65
COFIRHAD	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.	Si <5% régul N ; ≥5 <10, 5%N soldeN+1; ≥10%, 7%N solde N+1, 2		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.	82
FIA	Contrôle et travaille sur les indicateurs 2 fois par an, à la NAO et en fin d'année pour remonter l'indicateur écart de rémunération.			Embauche dans la mesure des candidatures de femmes pour augmenter l'indicateur des dix plus hautes rémunérations.	84