

INDEX DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES 2024

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 2024 pour les sociétés du Groupe PHE, ainsi que les résultats obtenus par indicateur.

	RESULTATS PAR INDICATEUR 2024					NOTE INDEX 2024
	Indicateur écart de rémunérations	Indicateur écart de taux d'augmentation	Indicateur écart de taux de promotion	Indicateur retour de congés maternité	Indicateur hautes rémunérations	
<i>ACR</i>	38/40	25/35	non concerné	incalculable/15	5/10	80/100
<i>AD BPN</i>	38/40	20/35	15/15	incalculable/15	0/10	86/100
<i>AD GADEST</i>	33/40	20/20	15/15	15/15	0/10	83/100
<i>AD GOBILLOT RHONE</i>	31/40	35/35	non concerné	15/15	0/10	81/100
<i>AD GRAND OUEST</i>	39/40	20/35	15/15	15/15	5/10	94/100
<i>AD NORMANDIE MAINE</i>	39/40	35/35	non concerné	15/15	0/10	89/100
<i>AD PL CENTRE OUEST</i>	31/40	35/35	non concerné	incalculable/15	0/10	78/100
<i>AUTODISTRIBUTION SAS</i>	27/40	20/20	15/15	15/15	5/10	82/100
<i>AUTODISTRIBUTION POIDS LOURDS</i>	29/40	35/35	non concerné	incalculable/15	5/10	81/100
<i>BREMSTAR</i>	incalculable/40	35/35	non concerné	incalculable/15	5/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
<i>COFIRHAD</i>	39/40	20/20	15/15	15/15	5/10	94/100
<i>COMPTOIR VI</i>	incalculable/40	35/35	non concerné	15/15	5/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
<i>CORA</i>	39/40	35/35	non concerné	15/15	5/10	94/100
<i>FIA</i>	35/40	25/35	non concerné	15/15	0/10	75/100
<i>FREINAGE PL SERVICES</i>	incalculable/40	35/35	non concerné	15/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
<i>IDF POIDS LOURDS</i>	incalculable/40	35/35	non concerné	incalculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
<i>LOGISTEO</i>	39/40	35/35	non concerné	15/15	5/10	94/100
<i>FRANCE DISTRIBUTION</i>	incalculable/40	35/35	non concerné	incalculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
<i>OSCARO</i>	37/40	20/20	15/15	15/15	10/10	97/100
<i>REмбаUD</i>	incalculable/40	35/35	non concerné	incalculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
<i>AD PL CENTRE EST</i>	incalculable/40	35/35	non concerné	15/15	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 2025				
Société	Indicateur écart de rémunérations	Indicateur écart de taux d'augmentation	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 rémunération de l'entreprise.	80
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.		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	83
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	81
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 SAS	L'accord d'égalité professionnelle spécifique au Siège, signé en 2023, en sus de l'accord de Groupe qui couvre l'ensemble des sociétés du Groupe PHE en France, a permis de prendre des mesures correctives individuelles qui ont significativement fait progresser le score 2023 pour atteindre 84/100. Calculé à 82/100, le score 2024 se maintient. En dépit d'une grande diversité de postes, et donc d'échelles de rémunérations associées à chacun d'eux, la DRH de l'UES poursuivra donc sa démarche afin de d'atteindre à minima le score de 85 : - S'assurer qu'à poste équivalent et qu'à expérience professionnelle équivalente, aucune distorsion de salaire ne subsiste ; si tel n'était pas le cas des mesures correctrices seraient prises conformément aux dispositions de l'accord ; - Préalablement à toute embauche, valider avec le manager un positionnement salarial objectif, conforme au référentiel interne, et non discriminant ; - Poursuivre une démarche de recrutement ouverte via une stratégie de communication, permettant de susciter des candidatures féminines dans un secteur traditionnellement masculin, notamment sur les postes à responsabilité.		A compétences égales, il sera donné préférence au recrutement ou à la promotion d'une femme dans l'hypothèse où un poste viendrait à se libérer parmi cette population.	82
AUTODISTRIBUTION POIDS LOURDS	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.	81
FIA	Remonter l'indicateur à minimum 37 en faisant 2 réunions annuelles de revues de rémunération (NAO et fin d'année)	Remonter l'indicateur à 35 en faisant 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	75