

19 FEVRIER 2025

SA SACVL

Index égalité femmes-hommes :
Année civile 2024

PERIMETRE ET MISE EN PLACE DE L'INDEX

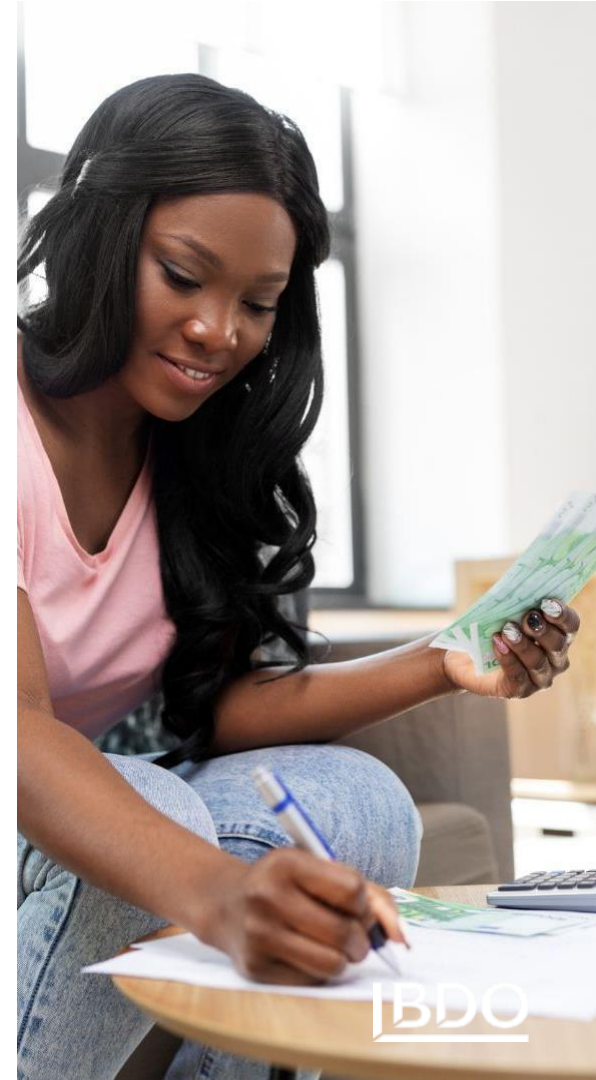
Chaque année, les entreprises de 50 salariés et plus doivent publier leur index de l'égalité professionnelle avant le 1^{er} mars.

La période de référence retenue est l'année civile, soit pour cet index : **du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.**

La répartition des salariés a été faite tel que prévu par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes et existantes dans l'entreprise :

- Ouvriers ;
- Employés ;
- Techniciens et Agents de maîtrise ;
- Cadres.

L'index est calculé au niveau de l'entreprise constituant une entité légale.



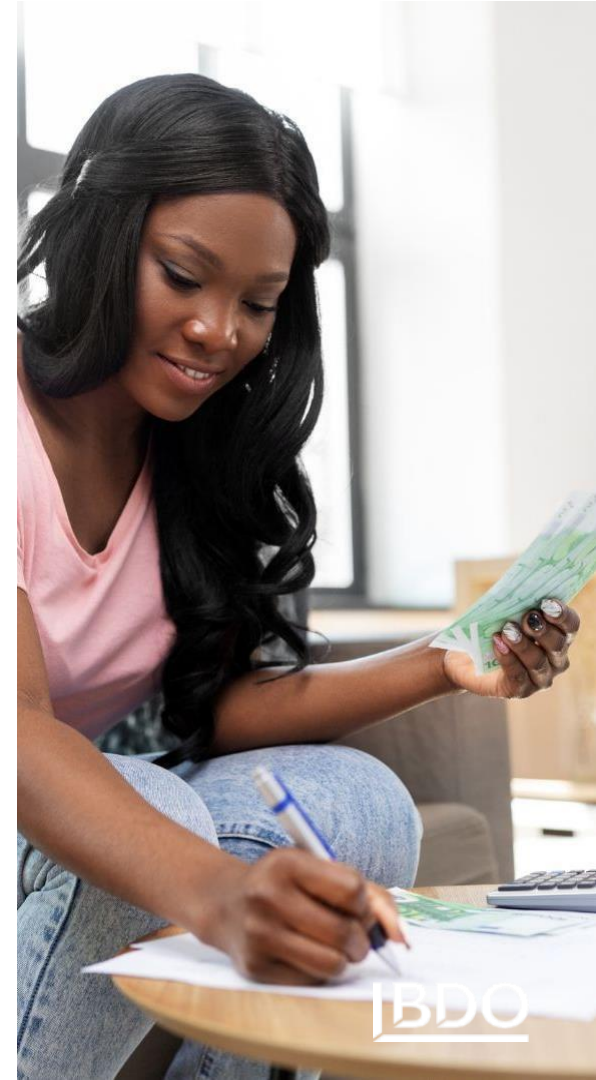
PERIMETRE ET MISE EN PLACE DE L'INDEX

Par ailleurs, sont obligatoirement exclus de ce périmètre :

- Les apprentis et contrat de professionnalisation ;
- Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (dont les intérimaires) ;
- Les salariés expatriés ;
- Les salariés en pré-retraite, bien qu'ils apparaissent dans les effectifs, sont rémunérés mais ne sont pas présents. Ils sont donc exclus.

Veillez noter que les caractéristiques individuelles des salariés sont appréciées au dernier jour de la période de référence choisie (ou au dernier jour de présence du salarié dans l'entreprise le cas échéant) :

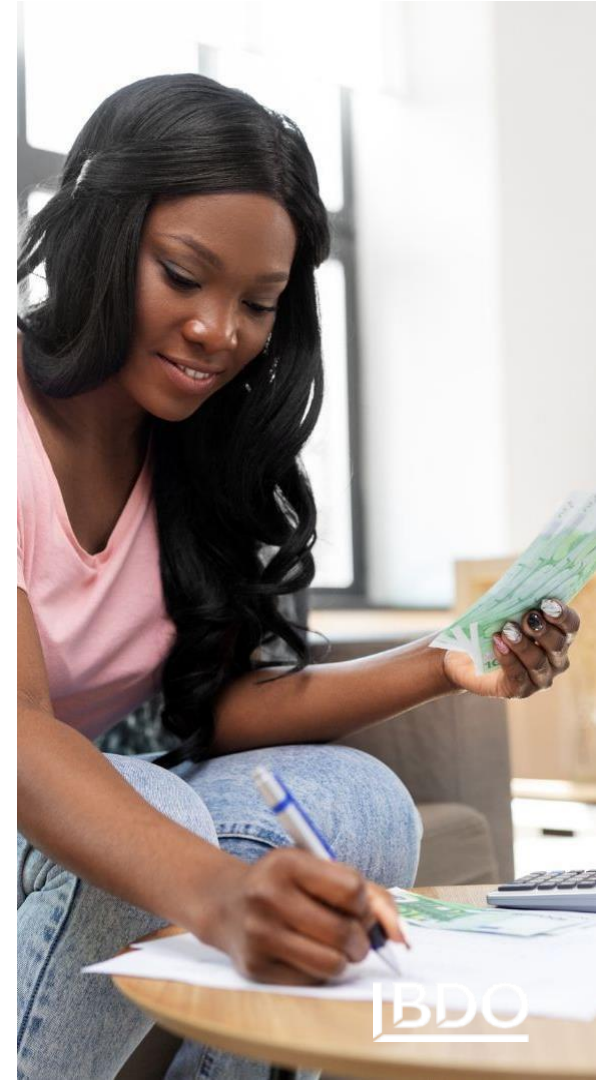
- L'âge ;
- Le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche ;
- Le niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise ;
- La catégorie socioprofessionnelle.



PERIMETRE ET MISE EN PLACE DE L'INDEX

Le tableau ci-dessous organise les salariés de la société par sexe et par CSP existantes sur la période étudiée, excluant les salariés qui n'ont pas été présents au moins 6 mois sur l'année 2024.

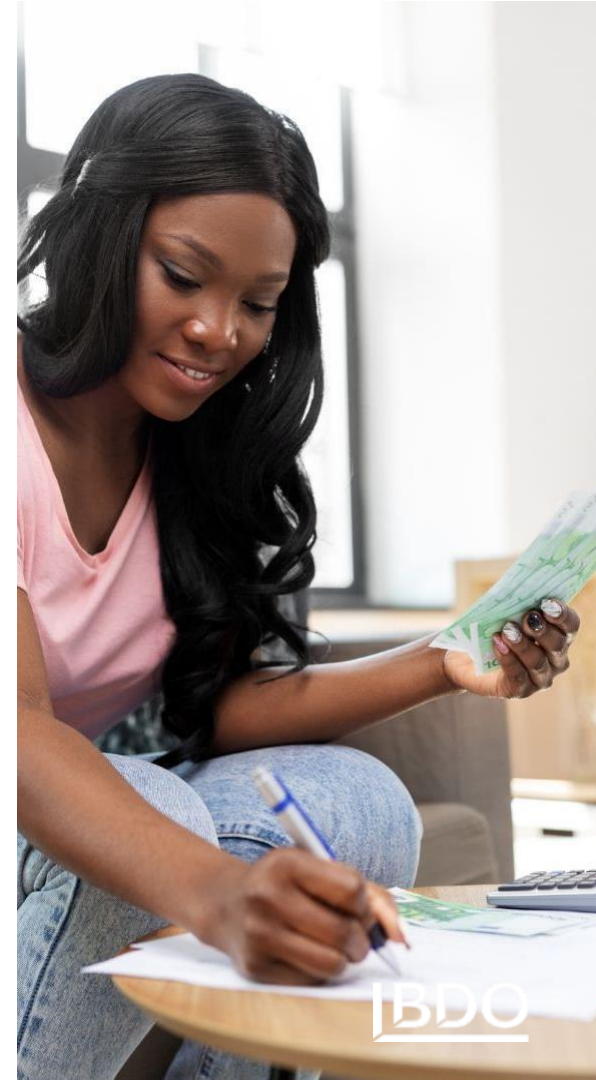
	TOTAL	POURCENTAGE GLOBAL	POURCENTAGE HOMMES
Ouvriers	0	0%	0%
<i>Femmes</i>	0		
<i>Hommes</i>	0		
Employés	60	46,88%	60,34%
<i>Femmes</i>	25		
<i>Hommes</i>	35		
Techniciens & Agents de maîtrise	35	27,34%	18,97%
<i>Femmes</i>	24		
<i>Hommes</i>	11		
Ingénieurs et Cadres	33	24,78%	20,69%
<i>Femmes</i>	21		
<i>Hommes</i>	12		
TOTAL	128	100%	
<i>Femmes</i>	70	55%	
<i>Hommes</i>	58	45%	



PERIMETRE ET MISE EN PLACE DE L'INDEX

Le décret prévoit que des indicateurs peuvent ne pas être calculables dans les cas suivants :

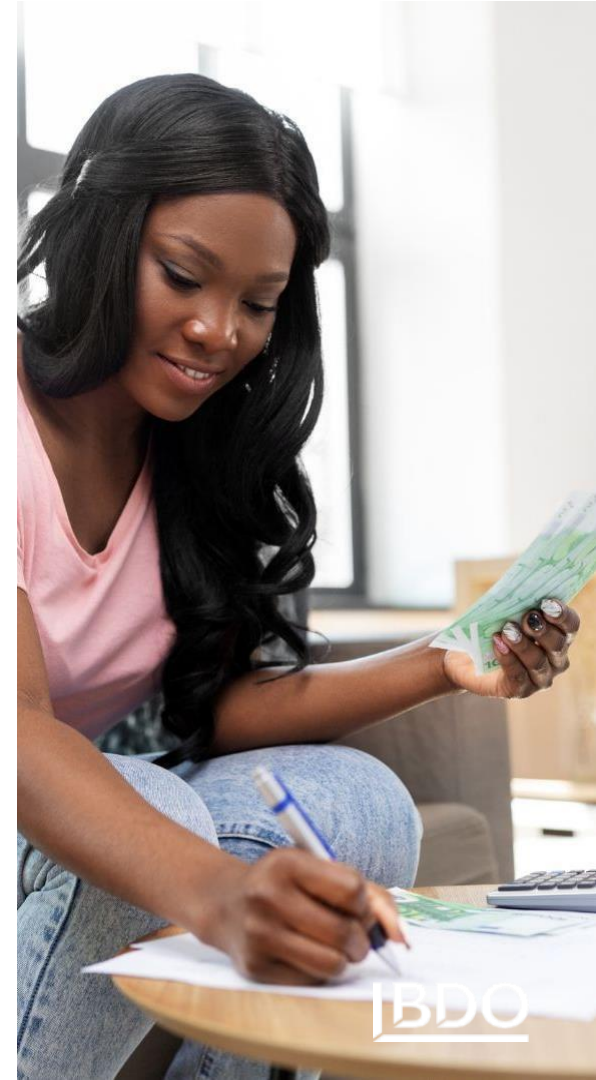
- ❑ Pour le calcul de l'indicateur 1 : parce que l'effectif total retenu, en application des règles de calcul liées à la validité des groupes, (rappel : Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et trois femmes sont pris en compte), est inférieur à 40 % de l'effectif ;
- ❑ Pour le calcul de l'indicateur 2 : soit parce qu'aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence considérée, soit parce que l'entreprise ne comporte pas au moins cinq femmes et cinq hommes ;
- ❑ Pour le calcul de l'indicateur 3 : parce qu'aucun retour de congé maternité n'est intervenu au cours de la période de référence annuelle considérée ou qu'aucune augmentation n'est intervenue durant la durée de ces congés.



PERIMETRE ET MISE EN PLACE DE L'INDEX

En l'espèce, l'effectif est réparti de la façon suivante :

	Femmes	Hommes	TOTAL	Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Validité du groupe
				Femmes	Hommes	
Ouvriers	0	0	0			
Moins de 30 ans	0	0	0	0	0	Non valide
de 30 à 39 ans	0	0	0	0	0	Non valide
de 40 à 49 ans	0	0	0	0	0	Non valide
50 ans et plus	0	0	0	0	0	Non valide
Employés	25	35	60			
Moins de 30 ans	4	0	4	30076	0	Non valide
de 30 à 39 ans	3	9	12	31384	26891	Valide
de 40 à 49 ans	8	5	13	29030	28367	Valide
50 ans et plus	10	21	31	30567	28023	Valide
Techniciens et AM	24	11	35			
Moins de 30 ans	0	1	1	0	35699	Non valide
de 30 à 39 ans	10	0	10	37572	0	Non valide
de 40 à 49 ans	5	6	11	38754	37133	Valide
50 ans et plus	9	4	13	37147	42112	Valide
Ingénieurs et Cadres	21	12	33			
Moins de 30 ans	0	0	0	0	0	Non valide
de 30 à 39 ans	8	1	9	50515	51638	Non valide
de 40 à 49 ans	4	3	7	58057	67020	Valide
50 ans et plus	9	8	17	50397	76229	Valide
TOTAL	70	58	128	39230	38997	

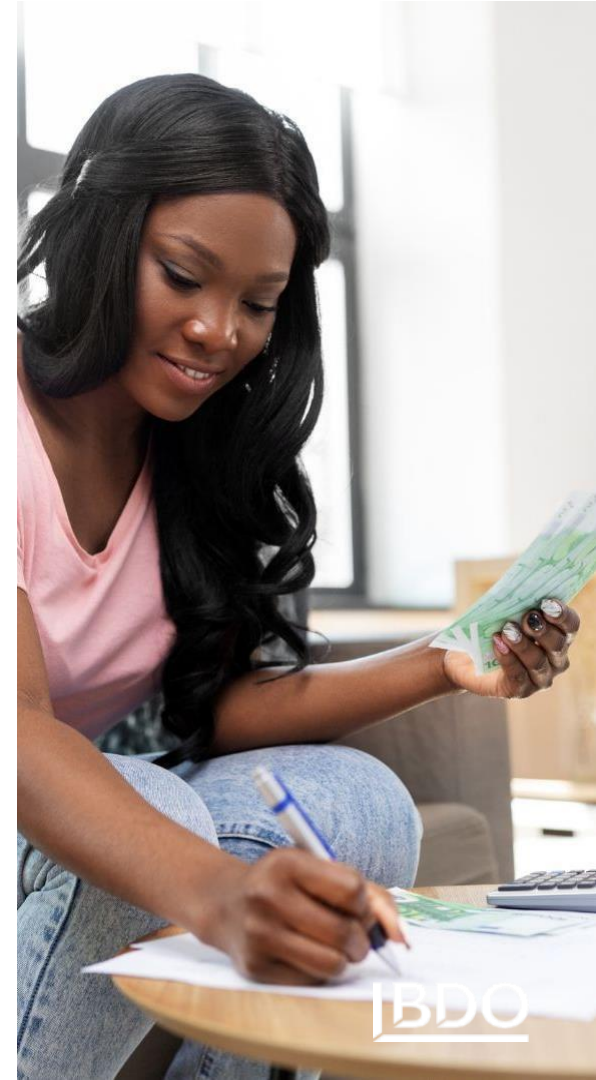


PERIMETRE ET MISE EN PLACE DE L'INDEX

✓ Des données analysées, il ressort que l'indicateur 1 est calculable car 6 groupes répondent aux conditions de validité ; les effectifs valides représentent au moins 40 % des effectifs totaux.

✓ L'indicateur 2 est calculable car il y a eu des augmentations et l'effectif total des salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs compte au moins 5 femmes et 5 hommes.

✓ L'indicateur 3 est calculable car il y a eu des retours de congés maternité (ou d'adoption) en 2024.



CALCUL DES INDICATEURS

L'analyse des données sur l'exercice concerné nous permet de déterminer les notes suivantes pour les indicateurs :

- ❑ Indicateur 1 : Indicateur d'écart de rémunération

Note obtenue : 36/40

- ❑ Indicateur 2 : Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Note obtenue : 35/35

- ❑ Indicateur 3 : Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Note obtenue : 15/15

- ❑ Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Note obtenue : 5/10



CALCUL DES INDICATEURS : NOTE

L'entreprise a donc obtenu la note de 91 points sur un maximum de 100 points calculables.

Total : 91/100, sur un maximum de 100 points pouvant être obtenus.



CALCUL DES INDICATEURS

Le tableau ci-après reprend la synthèse des obligations d'informations que l'entreprise doit mettre à disposition du Comité Social et Economique ainsi que des services du ministre chargé du travail.

En annexe, sont détaillées les informations telles que prévu à l'article D. 1142-5 du Code du travail.

« Les indicateurs, ainsi que le niveau de résultat, sont mis à la disposition du Comité social et économique [...]. Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. »

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre. Les dispositions prévues au premier alinéa s'appliquent également dans les cas [...] où certains indicateurs ne peuvent pas être calculés. Dans ce cas, l'information du comité social et économique est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés ».



CALCUL DE L'INDEX EGALITE F/H

	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	3,6	40	36
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	19,7	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
Total des indicateurs calculables				100	91
INDEX (sur 100 points)				100	91

ANNEXES

L'indicateur 1 : Indicateur d'écart de rémunération

L'indicateur 2 : Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

L'indicateur 3 : Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

L'indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

INDICATEUR 1 : ECART DE REMUNERATION

Catégorie socio-professionnelle (CSP)	Tranche d'âge	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)	Rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		Ecart pondéré
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	
Ouvriers	moins de 30 ans	0	0	0	0	0	0	0,0%
	30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0,0%
	40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0,0%
	50 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0,0%
Employés	moins de 30 ans	4	0	0	0	30076	0	0,0%
	30 à 39 ans	3	9	1	12	31384	26891	-1,4%
	40 à 49 ans	8	5	1	13	29030	28367	0,0%
	50 ans et plus	10	21	1	31	30567	28023	-1,2%
Techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	0	1	0	0	0	35699	0,0%
	30 à 39 ans	10	0	0	0	37572	0	0,0%
	40 à 49 ans	5	6	1	11	38754	37133	0,0%
	50 ans et plus	9	4	1	13	37147	42112	0,8%
Ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	0	0	0	0	0	0	0,0%
	30 à 39 ans	8	1	0	0	50515	51638	0,0%
	40 à 49 ans	4	3	1	7	58057	67020	0,6%
	50 ans et plus	9	8	1	17	50397	76229	4,7%
Ensemble des salariés		70	58		104	39230	38997	3,6%
		128						

Indicateur calculable (1 = oui / 0 = non) :

1

Les effectifs valides représentent plus de 40% des effectifs totaux.

L'écart de rémunération est en faveur des hommes.

Indicateur d'écart de rémunération (%) :

3,6

Note obtenue sur 40 :

36

INDICATEUR 2 : ECART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

	Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs (en effectif physique)		Nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence considérée		Taux d'augmentations (pourcentage de salariés augmentés)		Ecart de taux d'augmentations	Ecart absolu de taux d'augmentations	Ecart en nombre équivalent de salariés
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Ensemble des salariés	70	54	54	25	77,1%	43,1%	-34%	34%	19,7

Indicateur calculable (1 = oui / 0 = non) :

1

Il y a eu des augmentations et l'effectif total des salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs compte au moins 5 femmes et 5 hommes.

L'écart de taux d'augmentations est en faveur des femmes.

Ecart absolu de taux d'augmentation (points en %) :

34

Ecart en nombre équivalent de salariés :

19,7

Note correspondant à l'écart absolu de taux d'augmentation : 0

Note correspondant à l'écart en nombre équivalent de salariés : 0

Note obtenue sur 35 :

35

INDICATEUR 3 : POURCENTAGE DE SALARIÉS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE AUGMENTATION DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ

Nombre de salariées de retour de congé maternité/adoption		Pourcentage de salariées augmentés
Total	Augmentées	
5	5	100%

* Les salariés à considérer sont les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption (éventuellement prolongé par un congé parental) pendant la période de référence, et durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Même si ces salariés ont été absents plus de la moitié de la période de référence, ils doivent être pris en compte pour le calcul de l'indicateur.

** Les augmentations à prendre en compte sont celles qui sont intervenues soit pendant le congé maternité/adoption, soit à son retour, avant la fin de la période de référence.

Indicateur calculable (1 = oui / 0 = non) : 1 Il y a eu au moins un retour de congé maternité avec augmentation pendant ce congé.

Indicateur de pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) : 100

Note obtenue sur 15 : 15

INDICATEUR 4 : NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
Femmes	Hommes	Ensemble	
2	8	10	2

* Les rémunérations à considérer sont les rémunérations brutes annuelles par EQTP utilisées pour l'indicateur 1.

Indicateur du nombre de salariés du sexe

Les hommes sont sur-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés.

sous-représenté parmi les 10 plus hautes
rémunérations :

2

Note obtenue sur 10 :

5

VOS CONTACTS PRIVILÉGIÉS

Marine SCALA
Consultante en Droit social
04.76.09.50.54
marine.scala@bdo.fr

Olivier MANICKI
Directeur de mission ESRH
04.76.09.50.54 / 06.80.31.55.72
olivier.manicki@bdo.fr

www.bdo.fr



REFERENCES

Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail

Instruction n° DGT/SAT/DASIT1/2019/33 et n° 2019/03 (DGT) du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Articles D. 1142-4 à D. 1142-14 du Code du travail