INDEX DE L'EGALITE FEMMES - HOMMES

Cadre réglementaire

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier chaque année les résultats obtenus à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux modalités de calcul définies par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 selon que l'effectif de l'entreprise soit compris entre 50 et 250 salariés (*article D.1142-2-1 du Code du travail*) ou que l'effectif soit supérieur à 250 salariés (*article D.1142-2 du Code du travail*).
L'ensemble de ces indicateurs sera mis à la disposition du CSE, via la BDESE. En outre, les indicateurs seront rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail conformément à la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021.

Pour les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés

L'article D.1142-2 du Code du travail dispose, pour les entreprises de plus de deux cent cinquante salariés, que les indicateurs mentionnés à l'article L.1142-8 du même code, sont les suivants :

1°/ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
2°/ L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
3°/ L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
4°/ Le pourcentage de salariées ayant bénéficier d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenus au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
5°/ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour les entreprises de cinquante salariés à deux cent cinquante salariés

L'article D.1142-2-1 du Code du travail dispose que, pour les entreprises de cinquante à deux cent cinquante salariés, les indicateurs mentionnés à l'article L.1142-8 du même code sont les suivants :

1°/ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
2°/ L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
3°/ Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
4°/ Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour les entreprises d'au moins mille salariés

L'article L.1142-11 du Code du travail dispose que les entreprises d'au moins mille salariés ont l'obligation d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

Sociétés de 50 à 250 collaborateurs

		Nb points	PARADE	TECHNISYNTHESE	TBS SERVICES	DRESCO	BOCAGE (réseau)
1	Ecart de rémunérations	40	38	33	NON CALCULABLE	40	38
2	Ecart de taux d'augmentations	35	35	35	25	25	35
3	Taux de salariées augmentées au retour de leur congé maternité	15	15	15	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE
4	Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	10	10	10	0	10	0
Nombre de points obtenus sur les indicateurs calculables			98	93	25	75	73
Nombre de points maximum des indicateurs calculables			100	100	45	85	85
Note totale obtenue sur 100 points		100	**98**	**93**	**INDEX INCALCULABLE***	**88**	**86**

		Nb points	ERAM INTERSERVICES	GEMO LOG VETEMENTS	GEMO LOG CHAUSSURES	ERAM LOGISTIQUE
1	Ecart de rémunérations	40	33	39	40	40
2	Ecart de taux d'augmentations	35	35	35	35	35
3	Taux de salariées augmentées au retour de leur congé maternité	15	15	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE
4	Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	10	0	10	10	10
Nombre de points obtenus sur les indicateurs calculables			83	84	85	85
Nombre de points maximum des indicateurs calculables			100	85	85	85
Note totale obtenue sur 100 points		100	**83**	**99**	**100**	**100**

Sociétés de plus de 250 collaborateurs

		Nb points max	VETIR	GEMO SERVICES	UES ERAM
1	Ecart de rémunérations	40	36	25	39
2	Ecart de taux d'augmentations	20	NON CALCULABLE	20	20
3	Ecart de taux de promotions	15	15	15	15
4	Taux de salariées augmentées au retour de leur congé maternité	15	15	15	15
5	Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	10	0	10	5
Nombre de points obtenus sur les indicateurs calculables			66	85	94
Nombre de points maximum des indicateurs calculables			80	100	100
Note totale obtenue sur 100 points		100	**83**	**85**	**94**

Mise à jour du document février 2023

POLITIQUE RH GROUPE ERAM 2022-2025

Socle commun de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République et fermement défendue par le Gouvernement, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe par une mobilisation de tous.

En mai 2018, après 4 mois de concertation avec les partenaires sociaux, Édouard Philippe, Premier Ministre, Muriel Pénicaud, Ministre du Travail, et Marlène Schiappa, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, ont présenté un plan d'actions global pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et pour en finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Les mesures législatives ont été adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018.

Mesure phare du plan, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en entreprise fait désormais l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens.

Plan d'actions et trajectoires

Faire progresser l'égalité professionnelle au sein de notre Groupe est l'une de nos priorités : chaque femme doit trouver sa place au sein de nos marques et de nos différentes activités, à la hauteur de ses aspirations, ses ambitions et ses compétences.

Toutes nos marques et activités centrales sont engagées dans cette politique et mesurent l'efficacité de leurs actions par l'amélioration de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, publié chaque année.

La note minimum 85/100 doit être atteinte à horizon 2025. Les actions et la trajectoire de cet indicateur social sont présentées lors des conseils de surveillance, une fois par an.

L'égalité des chances est un des volets de notre charte éthique. En cas de manquement, tout salarié peut saisir le Comité d'Ethique.

Le contexte :

L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Si l'index est inférieur à 85 points, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Si l'index est inférieur à 75 points, les entreprises ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

Notre objectif : 100% des sociétés du Groupe ont une note supérieure ou égale à 85/100 en 2025.

Nous avons rédigé **un socle commun de notre politique RH concernant l'égalité professionnelle** pour définir notre plan d'actions :

Nos 6 actions majeures :

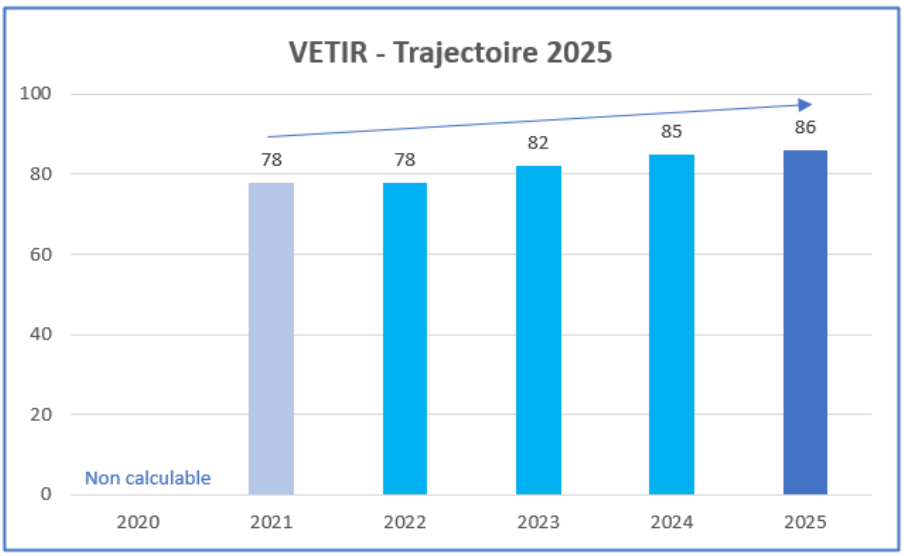
- Définition d'un budget annuel dédié à la réduction des écarts de salaire existants et sans justification particulière (performance, compétence, séniorité dans le poste), entre les Femmes et les Hommes
- Formation des équipes RH sur la conduite d'une politique RH égalitaire
- Privilégier l'embauche ou la promotion interne d'une femme à compétence égale
- Présélection à tout niveau d'un homme et d'une femme en phase finale d'un recrutement
- Vérification de la cohérence des salaires à l'embauche, avec une vigilance particulière au risque de décrochage lors d'un retour de congé maternité ou du choix d'un congé de parentalité ou de temps partiel et correction si des décrochages sont constatés
- Mise en place en 2022 de "WORK for GOOD", laboratoire d'innovation dédié aux enjeux sociétaux, avec la création d'un cycle spécifique au développement du leadership au féminin et des conditions à créer pour permettre aux femmes d'élargir leurs responsabilités au sein de nos entreprises.

Plan d'actions spécifiques, en complément du socle commun pour certaines sociétés du Groupe :

1- VETIR

- Rémunération effective
  - Réduire les écarts entre les Hommes et les Femmes pour rééquilibrer des inégalités salariales
  - Détermination du salaire à l'embauche
- Embauche
  - Mise en place d'un circuit de recrutement privilégiant la mixité des recrutements
  - Identification des potentiels féminins pour accéder à des postes de Directrice de magasin
- Classification
  - Identifier les écarts de taux de promotions entre les populations employés et les agents de maîtrise et les réduire
  - Détecter les biais de sexe éventuellement présents dans les différents métiers du réseau de magasin
- Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale
  - Egalité d'accès à la formation et amélioration des conditions de retour après un, congé maternité, paternité, adoption ou parental d'éducation ou maladie de plus de 6 mois
  - Sensibiliser les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation vie pro/perso

Trajectoire 2025 VETIR



Objectifs de progression VETIR 2025

Thèmes	Note obtenue en 2022	Objectif à 2025
Ecart de rémunérations	36/40	**39/40**
Ecart de taux d'augmentation	NC/20	**NC/20**
Ecart de taux de promotions	15/15	**15/15**

Taux de salariées augmentées au retour de congés maternité	15/15	**15/15**
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	0/10	**0/10**
	83/100	**86/100**

Ecart de représentation parmi les cadres dirigeants

Motif de non-calculabilité Aucun cadre dirigeant

Ecart de représentation parmi les membres des instances dirigeantes

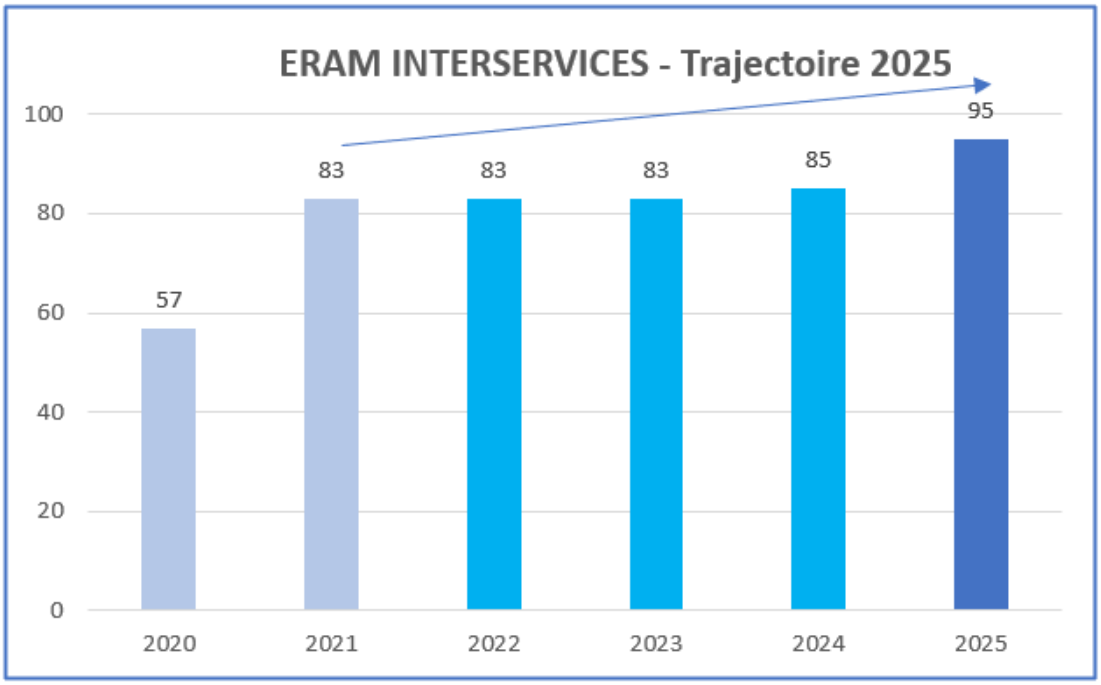
Pourcentage de femmes parmi les membres des instances dirigeantes : 33%

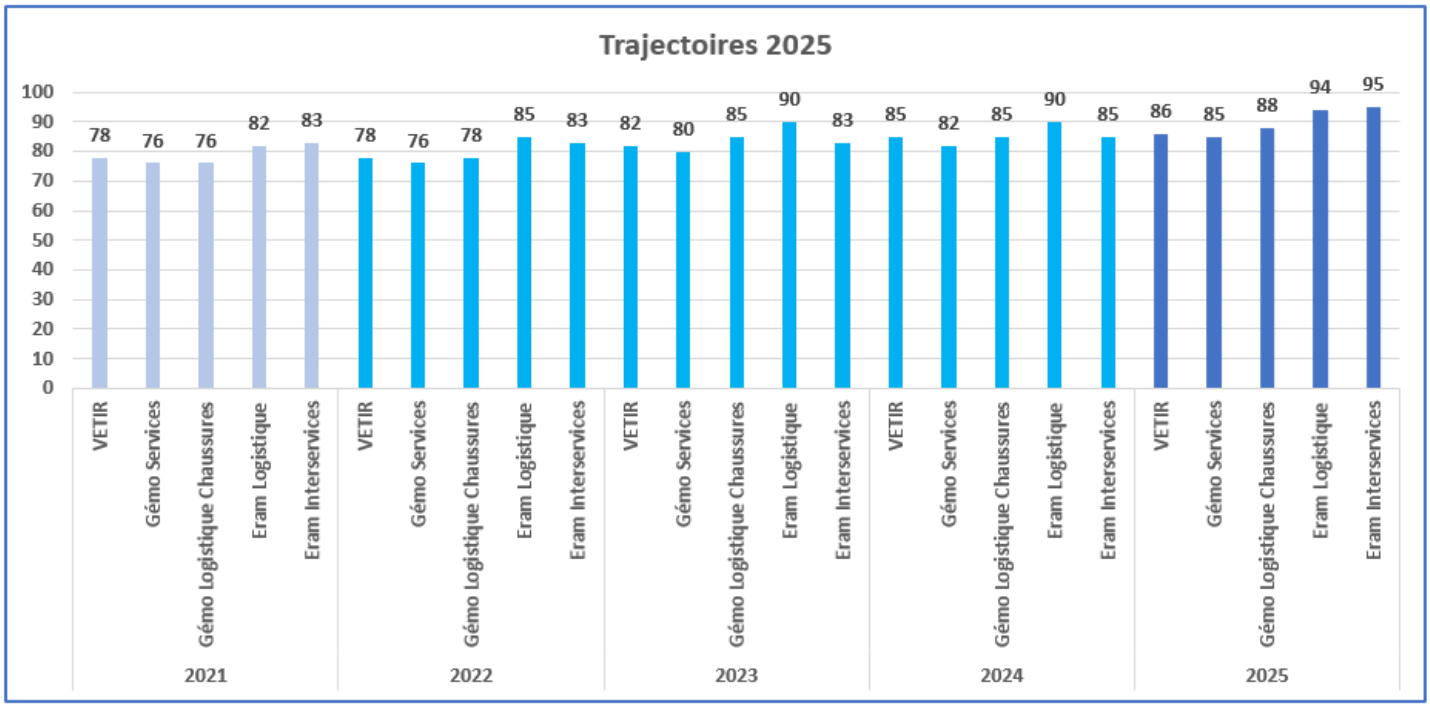
Pourcentage d'hommes parmi les membres des instances dirigeantes : 67%

2 - ERAM INTERSERVICES

- Dédier un budget annuel pour le traitement des écarts de salaire entre les femmes et les hommes à poste égal
- Identifier les talents féminins à potentiel pour les faire progresser dans la hiérarchie et les identifier dans les plans de succession des salariés hommes cadres
- Définir un plan de développement dédié aux talents féminins dont une formation au leadership
- Favoriser les recrutements de femmes à des postes de responsabilités à compétences égales
- Introduire dans les contrats avec les cabinets de recrutement l'obligation de proposer deux candidatures féminines pour une candidature masculine
- Faire progresser la part des femmes dans les métiers de la DSI, où les salaires sont les plus élevés : recrutement, accompagnement et formation.

Trajectoire ERAM INTERSERVICES 2025



Objectifs de progression ERAM INTERSERVICES 2025

Thèmes	Note obtenue en 2022	Objectif à 2025
Ecart de rémunérations	33/40	**40/40**
Ecart de taux d'augmentation	35/35	**35/35**
Taux de salariées augmentées au retour de leur congé maternité	15/15	**15/15**
Nombre de femmes et d'hommes dans Les 10 plus hautes rémunérations	0/10	**5/10**
	83/100	**95/100**