

GROUPE ERAM

*Index d'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes*



éram


sessile

BOCAGE

mellow yellow

 TBS

GÉMO

DRESCO

monthmart

 PARADE

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 bénéficié 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

Résultats du calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes (50 à 250 collaborateurs) - Année 2023

	Nb points max	ERAM LOGISTIQUE	PARADE	TECHNISYNTHESE	TBS SERVICES	DRESCO	BOCAGE (réseau)
1 Ecart de rémunérations	40	40	NC	NC	NC	39	40
2 Ecart de taux d'augmentations	35	25	15	35	NC	35	35
3 Taux de salariées augmentées au retour de leur congé maternité	15	NC	15	NC	NC	NC	15
4 Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	10	10	10	10	0	10	0
Nombre de points obtenus sur les indicateurs calculables		75	40	45	0	84	90
Nombre de points maximum des indicateurs calculables		85	60	45	10	85	100
Note totale obtenue sur 100 points	100	88	INDEX INCALCULABLE*	INDEX INCALCULABLE*	INDEX INCALCULABLE*	99	90

Résultats du calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes (50 à 250 collaborateurs) - Année 2023

	Nb points max	ERAM INTERSERVICES	BOCERA	MFC	GEMO LOG VETEMENTS	GEMO LOG CHAUSSURES
1 Ecart de rémunérations	40	33	19	39	40	40
2 Ecart de taux d'augmentations	35	35	35	35	15	35
3 Taux de salariées augmentées au retour de leur congé maternité	15	15	15	NC	15	NC
4 Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	10	0	5	5	10	10
Nombre de points obtenus sur les indicateurs calculables		83	74	79	80	85
Nombre de points maximum des indicateurs calculables		100	100	85	100	85
Note totale obtenue sur 100 points	100	83	74	93	80	100

Sociétés de plus de 250 collaborateurs

Résultats du calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes (plus de 250 collaborateurs) - Année 2023

	Nb points max	VETIR	GEMO SERVICES	UES ERAM
1 Ecart de rémunérations	40	37	29	39
2 Ecart de taux d'augmentations	20	20	20	20
3 Ecart de taux de promotions	15	15	10	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	10
Nombre de points obtenus sur les indicateurs calculables		87	84	99
Nombre de points maximum des indicateurs calculables		100	100	100
Note totale obtenue sur 100 points	100	87	84	99

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 de 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'Éthique.

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 doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Si l'index est inférieur à 75 points, les entreprises doivent fixer et 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 :

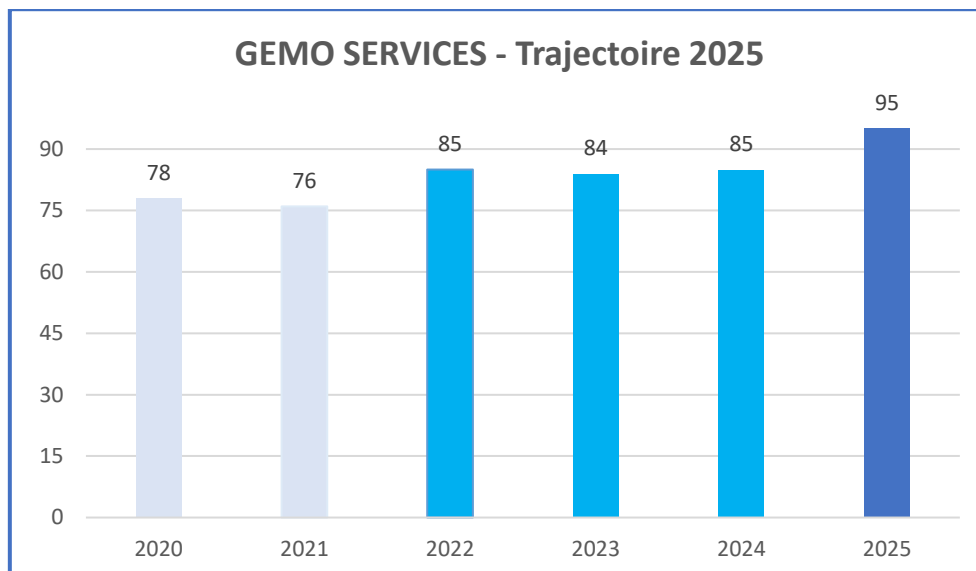
- Définition d'un budget annuel dédié à la réduction des écarts de salaire existants et sans justification particulière (performance, compétence, séniorité dans le poste), entre les Femmes et les Hommes
- Formation des équipes RH sur la conduite d'une politique RH égalitaire
- Privilégier l'embauche 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- GEMO SERVICES

- Rémunération effective
 - Réduire les écarts de salaires entre les hommes et les femmes occupant le même emploi, avec la même ancienneté, statut et disposant de qualifications équivalentes pour un même métier. Ces critères sont cumulatifs.
 - Garantir la parité des salaires d’embauche entre les femmes et les hommes à qualification, compétences et à expérience égale et déterminer lors du recrutement le niveau de rémunération en cohérence avec la classification.
- Classification :
 - Mener une étude sur la classification des différents types de poste par sexe.
 - Etudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par Catégories Socio Professionnelles.

Trajectoire 2025 GEMO SERVICES



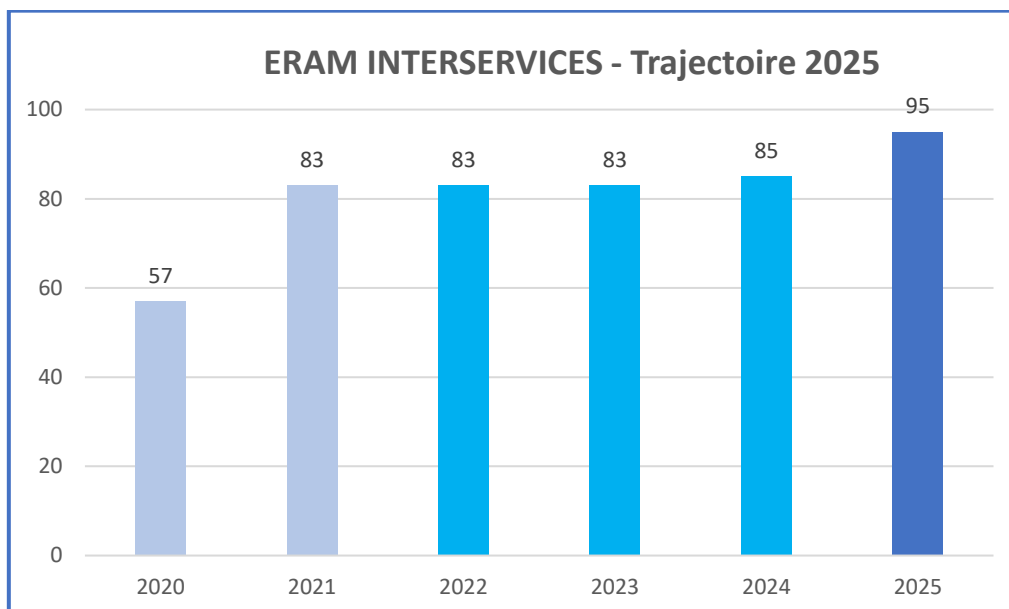
Objectifs de progression GEMO SERVICES 2025

Thèmes	Note obtenue en 2023	Objectif à 2025
Ecart de rémunérations	29/40	35/40
Ecart de taux d’augmentation	20/20	20/20
Ecart de taux de promotions	10/15	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	10/10	10/10
	84/100	95/100

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



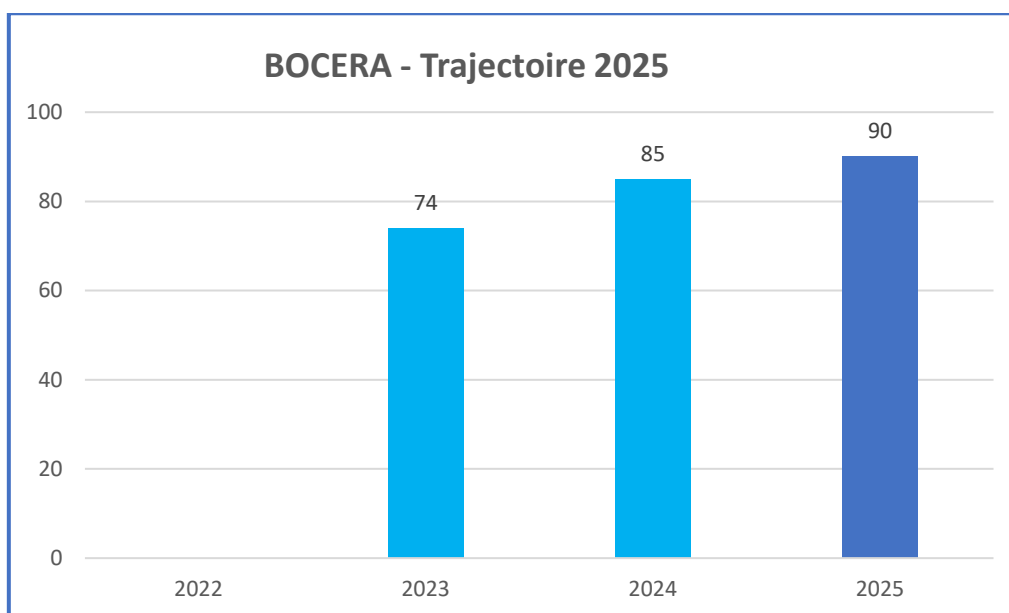
Objectifs de progression ERAM INTERSERVICES 2025

Thèmes	Note obtenue en 2023	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

3- BOCERA

- Dédier un budget annuel pour le traitement des écarts de salaire entre les femmes et les hommes à poste égal
- Définir un plan de développement dédié aux talents féminins dont une formation mixité et leadership au féminin

Trajectoire 2025 BOCERA



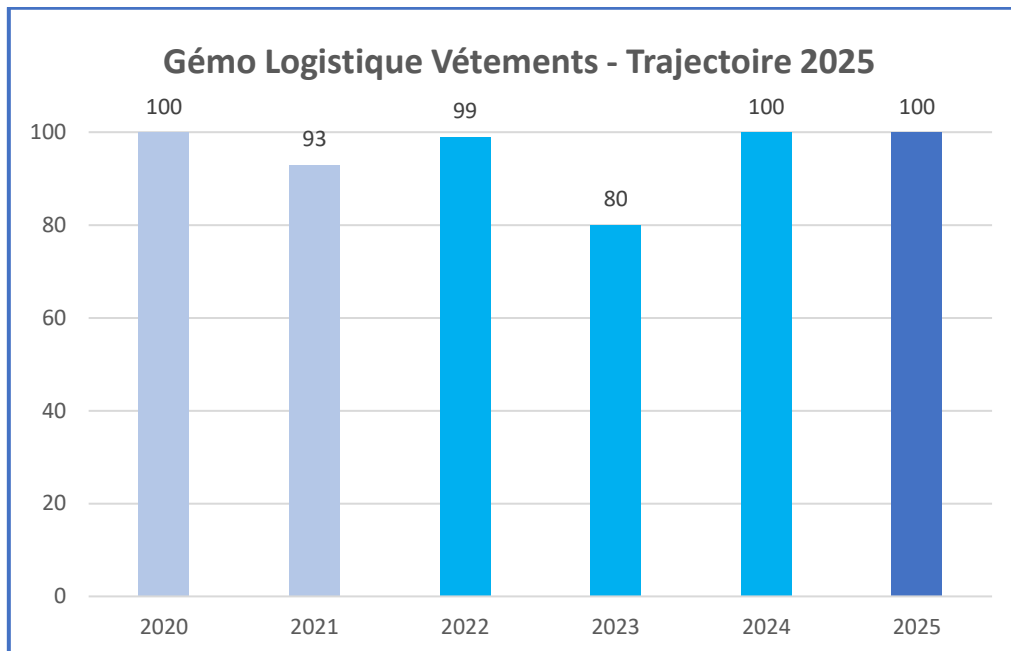
Objectifs de progression BOCERA 2025

Thèmes	Note obtenue en 2023	Objectif à 2025
Ecart de rémunérations	19/40	25/40
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	5/10	10/10
	74/100	90/100

4- GEMO LOGISTIQUES VETEMENTS

- Equilibre des augmentations individuelles selon la répartition Homme / femmes, à travers les mesures négociées dans le cadre des NAO

Trajectoire 2025 GEMO LOGISTIQUES VETEMENTS



Objectifs de progression GEMO LOGISTIQUES VETEMENTS 2025

Thèmes	Note obtenue en 2023	Objectif à 2025
Ecart de rémunérations	40/40	40/40
Ecart de taux d'augmentation	15/35	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	10/10	10/10
	80/100	100/100

Représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises

Cadre réglementaire

L'article 14 de la loi 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a créé une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière.

Les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif doivent publier et déclarer chaque année au plus tard le 1er mars leurs écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, leurs cadres dirigeants, et d'autre part, les membres de leurs instances dirigeantes, en parallèle de la publication et de la déclaration de leur Index de l'égalité professionnelle.

VETIR

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 : 50%

Pourcentage d'hommes parmi les membres des instances dirigeantes : 50%