



*Résultats de l'index
égalité professionnelle*
entre les Femmes et les Hommes

REALITES

AVANT - PROPOS

**Le groupe REALITES est constitué de 2 grandes activités majeures :
*L'OUVRAGE ET L'USAGE***

Sur l'activité ouvrage, le Groupe a mis en place une UES :

Unité Economique et Sociale, en vue de pouvoir élire un CSE, afin de négocier un accord d'intéressement. Ceci dans une démarche volontaire pour l'ensemble de ces 3 points.

Notre obligation de calcul d'indicateur de l'index égalité entre les femmes et les hommes de l'entreprise, se porte sur cette UES.



INDEX 2026

(calculé sur l'année 2025)

DÉTAILS DES INDICATEURS

Écart de rémunération : **29/40**

Écart de taux d'augmentation : **25/35**

% de salariées augmentées au retour de congé maternité : **0/15**

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **10/10**

NOTE OBTENUE :

64
POINTS

OBJECTIFS DE PROGRESSION 2026 DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 1 Sensibiliser les managers dans leur prévision d'augmentation afin d'assurer une équité entre les Femmes et les Hommes.
- 2 Sensibiliser les managers dans le suivi de carrière et des promotions de leurs équipes, afin d'assurer une équité entre les Femmes et les Hommes.
- 3
 1. Organiser les retours de congé maternité en amont
 2. Réaliser systématiquement un entretien de retour
 3. Suivre l'évolution salariale, notamment durant les périodes d'Augmentations Individuelles (Module Revue Salariale de Planet'R)
 4. Sensibiliser les managers à anticiper les retours de congé maternité et de bien prévoir une enveloppe d'augmentation.
- 4 Favoriser le recrutement à compétences égales et la mobilité de Femmes dans les fonctions Dirigeantes.



INDEX 2025

(calculé sur l'année 2024)

DÉTAILS DES INDICATEURS

Écart de rémunération : **31/40**

Écart de taux d'augmentation : **20/20**

Écart de taux de promotion : **10/15**

% de salariées augmentées au retour de congé maternité : **0/15**

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5/10**

NOTE OBTENUE :

66
POINTS

OBJECTIFS DE PROGRESSION 2025 DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 1 Sensibiliser les managers dans leur prévision d'augmentation afin d'assurer une équité entre les Femmes et les Hommes.
- 2 Sensibiliser les managers dans le suivi de carrière et des promotions de leurs équipes, afin d'assurer une équité entre les Femmes et les Hommes.
- 3 5 Organiser les retours de congé maternité en amont
6 Réaliser systématiquement un entretien de retour
7 Suivre l'évolution salariale, notamment durant les périodes d'Augmentations Individuelles (Module Revue Salariale de Planet'R)
8 Sensibiliser les managers à anticiper les retours de congé maternité et de bien prévoir une enveloppe d'augmentation.
- 4 Favoriser le recrutement à compétences égales et la mobilité de Femmes dans les fonctions Dirigeantes.



INDEX 2024

(calculé sur l'année 2023)

DÉTAILS DES INDICATEURS

Écart de rémunération : **35/40**

Écart de taux d'augmentation : **20/20**

Écart de taux de promotion : **15/15**

% de salariées augmentées au retour de congé maternité : **15/15**

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5/10**

NOTE OBTENUE :

90
POINTS

OBJECTIFS DE PROGRESSION 2024 DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 1** Poursuivre l'homogénéisation des situations professionnelles par métier : en étudiant les situations de chaque salarié de l'UES afin d'identifier et d'appliquer les ajustements nécessaires de classifications.
- 2** Poursuivre le suivi des situations professionnelles des Femmes durant/au cours de leur congé maternité : la politique actuelle sera poursuivie avec une organisation en amont de la reprise d'activité et la réalisation systématique d'un entretien de retour en entreprise. Chaque évolution salariale des salariées sera suivie pendant les périodes d'augmentation individuelle et à leur retour.
- 3** Poursuivre les actions favorisant la parité au sein des fonctions Cadres et Non Cadres.
- 4** Poursuivre les actions permettant d'augmenter le nombre de Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : en favorisant le recrutement et la mobilité des Femmes dans les fonctions dirigeantes.



INDEX 2023

(calculé sur l'année 2022)

DÉTAILS DES INDICATEURS

Écart de rémunération : **35/40**

Écart de taux d'augmentation : **5/20**

Écart de taux de promotion : **10/15**

% de salariées augmentées au retour de congé maternité : **15/15**

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **10/10**

NOTE OBTENUE :

75
POINTS

OBJECTIFS DE PROGRESSION 2023 DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 1** Poursuivre l'homogénéisation des situations professionnelles par métier : en étudiant les situations de chaque salarié de l'UES afin d'identifier et d'appliquer les ajustements nécessaires de classifications.
- 2** Poursuivre le suivi des situations professionnelles des Femmes durant/au cours de leur congé maternité : la politique actuelle sera poursuivie avec une organisation en amont de la reprise d'activité et la réalisation systématique d'un entretien de retour en entreprise. Chaque évolution salariale des salariées sera suivie pendant les périodes d'augmentation individuelle et à leur retour.
- 3** Poursuivre les actions favorisant la parité au sein des fonctions Cadres et Non Cadres.
- 4** Poursuivre les actions permettant d'augmenter le nombre de Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : en favorisant le recrutement et la mobilité des Femmes dans les fonctions dirigeantes.



INDEX 2022

(calculé sur l'année 2021)

DÉTAILS DES INDICATEURS

Écart de rémunération : **38/40**

Écart de taux d'augmentation : **10/20**

Écart de taux de promotion : **15/15**

% de salariées augmentées au retour de congé maternité : **15/15**

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5/10**

NOTE OBTENUE :

83
POINTS

OBJECTIFS DE PROGRESSION 2022 DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 1 Homogénéiser les situations professionnelles par métier : en étudiant les situations de chaque salarié de l'UES afin d'identifier et d'appliquer les ajustements nécessaires de classifications.
- 2 Poursuivre le suivi des situations professionnelles des Femmes durant/au cours de leur congé maternité : la politique actuelle sera poursuivie avec une organisation en amont de la reprise d'activité et la réalisation systématique d'un entretien de retour en entreprise. Chaque évolution salariale des salariées sera suivie pendant les périodes d'augmentation individuelle et à leur retour.
- 3 Poursuivre les actions favorisant la parité au sein des fonctions Cadres et Non Cadres.
- 4 Poursuivre les actions permettant d'augmenter le nombre de Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : en favorisant le recrutement et la mobilité des Femmes dans les fonctions dirigeantes.



INDEX 2021

(calculé sur l'année 2020)

DÉTAILS DES INDICATEURS

Écart de rémunération : **37/40**

Écart de taux d'augmentation : **20/20**

Écart de taux de promotion : **15/15**

% de salariées augmentées au retour de congé maternité : **0/15**

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **0/10**

NOTE OBTENUE :

72
POINTS

PLAN D' ACTIONS DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 1 Atteindre la note maximale de l'index (assurer à minima le seuil de 75 points) : un suivi régulier de l'Index sera réalisé, afin de pouvoir mettre en place des actions correctives tout au long de l'année.
- 2 Renforcer le suivi des situations professionnelles des Femmes durant/au cours de leur congé maternité : la politique actuelle sera poursuivie avec une organisation en amont de la reprise d'activité et la réalisation systématique d'un entretien de retour en entreprise. Chaque évolution salariale des salariées sera suivie pendant les périodes d'augmentation individuelle et à leur retour.
- 3 Favoriser la parité au sein des fonctions Cadres et Non Cadres.
- 4 Accroître le nombre de Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : en favorisant le recrutement et la mobilité des Femmes dans les fonctions dirigeantes



INDEX 2020

(calculé sur l'année 2019)

DÉTAILS DES INDICATEURS

Écart de rémunération : **25/40**

Écart de taux d'augmentation : **35/35**

% de salariées augmentées au retour de congé maternité : **0/15**

Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **0/10**

NOTE OBTENUE :

60

POINTS

NOTE OBTENUE :

70

POINTS*

*Avec prise en compte de la classification

PLAN D' ACTIONS DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 1 Etablir une méthodologie plus adaptée afin de tenir compte des différents niveaux de Cadre et des différents métiers composant l'UES REALITES.
- 2 Favoriser le recrutement et la mobilité des Femmes dans les fonctions dirigeantes.