

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

REALITES

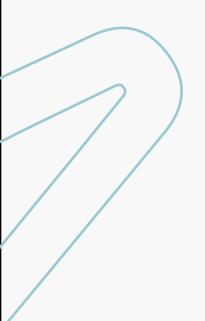
## AVANT PROPOS

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.





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



#### OBJECTIFS DE PROGRESSION 2024 DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 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.
- 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.
- Poursuivre les actions favorisant la parité au sein des fonctions Cadres et Non Cadres.
- 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.





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

- 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.
- 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.
- Poursuivre les actions favorisant la parité au sein des fonctions Cadres et Non Cadres.
- 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.



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



#### OBJECTIFS DE PROGRESSION 2022 DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- Homogénéiser les situations professionnelles par métier : en étudiant les situations de chaque salarié de l'UES afin d'identifier et d'appliquer les ajustements nécessaire de classifications.
- 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.
- Poursuivre les actions favorisant la parité au sein des fonctions Cadres et Non Cadres.
- 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.



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

- 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.
- 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.
- Favoriser la parité au sein des fonctions Cadres et Non Cadres.
- Accroître le nombre de Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : en favorisant le recrutement et la mobilité des Femmes dans les fonctions dirigeantes



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:

70
POINTS\*

NOTE OBTENUE:

POINTS\*

#### PLAN D'ACTIONS DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

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