

**ÉGALITÉ
HOMMES
FEMMES**

**UNE BELLE
PROGRESSION EN 2024**



LE GROUPE EST TOUJOURS AU-DESSUS DES OBJECTIFS ETABLIS PAR LA LOI DEPUIS 2020

Depuis 2020, les entreprises doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'index permet aux entreprises de mesurer l'égalité salariale femmes-hommes au sein de leur structure. Il est calculé à partir de 5 critères établis par le gouvernement pour obtenir une note globale sur 100 points.

Dans le groupe, 2 sociétés doivent communiquer leur résultat : l'UES EMC2 et Nature et Plein Air.

Les critères et nos résultats sont les suivants :

- **L'écart de rémunération** (en fonction de la catégorie socioprofessionnelle et de la tranche d'âge, l'écart des moyennes de rémunération entre les hommes et les femmes est analysé)

Note obtenue pour EMC2 : **35/40** (34pts en 2023) Note obtenue pour NPA : **37/40** (36 pts en 2023)

- **L'écart d'augmentation** : qui permet de comparer le niveau d'augmentation des femmes et des hommes.

Note obtenue pour EMC2 : **20/20** Note obtenue pour NPA : **20/20**

- **L'écart de promotion** : qui prend en compte la proportion de salariés promus par CSP.

Note obtenue pour EMC2 : **15/15** Note obtenue pour NPA : **15/15**

- Le nombre de **salariées augmentées à leur retour de congé de maternité** (permet de vérifier si les femmes qui ont pris un congés maternité ont bénéficié d'une augmentation minimum de la moyenne des augmentations qui ont été données en augmentation individuelles). Cette indicateur n'avait pas été noté en 2023 dans l'UES car il n'y avait pas eu de congés maternité.

Note obtenue pour EMC2 : **15/15** Note obtenue pour NPA : **15/15**

- La **parité parmi les 10 plus hautes rémunérations**.

Note obtenue pour EMC2 : **0/10** Note obtenue pour NPA : **5/10** (contre 0 pt en 2023)

A partir de 75 points, l'État considère que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est respectée. Le Groupe EMC2 va bien au-delà !!!

85/100 pour l'UES (EMC2, C4M, SAS Transports, Graillot, SICA CER'EST et Mosaïc) contre 81/100 en 2023

Nous avons progressé de **4 points en 2024** (après avoir bien progressé dans la catégorie socio-professionnelle des Employés/Ouvriers en 2023, nous constatons une amélioration dans la catégorie des cadres).

Les résultats sont encourageants dans plusieurs domaines, ainsi :

⇒ **Nous avons très peu d'écart pondéré** dans les catégories socio-professionnelles des ouvriers, employés (0,03%) et agents de maîtrise (moins de 1,3%) et nous progressons chez les cadres (écart de 5,09% en 2023 qui est passé à 3,54% en 2024).

⇒ Au cours de l'année 2024, **les femmes ont obtenu plus d'augmentations individuelles que les hommes**. Ainsi 31,1% des femmes ont eu une augmentation individuelle contre 28,6% des hommes.

⇒ Au niveau **des promotions c'est totalement équilibré** : 4,4% des femmes et des hommes ont connu une évolution de coefficient.

Des axes de progrès sont identifiés sur certains aspects. Même si notre score s'est encore amélioré au niveau des cadres de plus de 50 ans, un écart de salaire subsiste (mais une bonne partie de l'explication vient des postes occupés qui sont très différents et rend le comparatif difficile à faire).

Enfin il n'y a qu'une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'UES EMC2.

92/100 pour NPA

+ 6 points par rapport à 2023 nous permettant ainsi d'être toujours largement au-dessus de nos obligations légales (+ 17 points)

Ce résultat s'explique notamment :

⇒ Par un **faible écart des rémunérations** dans chaque catégorie socio-professionnelle et les différentes tranches d'âge (au global l'écart pondéré pour l'ensemble de NPA est de 2,1% (contre 3,4% en 2023 et 4,2% en 2022), ce qui nous apporte 37pts sur 40 possibles.

⇒ **Les femmes ont bénéficié, de plus d'augmentation que les hommes** (12,1% des femmes et 11,4% des hommes) ce qui nous apporte 35pts sur 35 possibles.

⇒ **Les femmes de retour de congés maternité** ont bénéficié des **mêmes augmentations que la moyenne** des autres salariés.

⇒ Enfin **pour la 1ère fois** le 4ème indicateur nous permet d'obtenir **5 pts sur 10 possible sur l'indicateur du nombre de femme dans les 10 plus hautes rémunérations**.

En résumé une très bonne année pour l'égalité Femmes/hommes.

Pour l'année 2024, Agrinove se trouve dans l'impossibilité de calculer son index. Cette situation résulte de critères spécifiques non atteints ou de données insuffisantes pour établir un score consolidé. L'incalculabilité d'un index peut survenir lorsque le nombre de salariés concernés par certains indicateurs est trop faible pour garantir une analyse statistique pertinente. Néanmoins, Agrinove réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et continue d'œuvrer pour réduire les écarts, garantir l'équité salariale et promouvoir la diversité.