

Objectifs de progression relatifs au calcul de l'index 2025 (publié en 2026) entre les femmes et les hommes au sein du Groupe PERIAL applicable pour l'index 2025 (publié en 2026)

Préambule

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de calculer chaque année un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet index, attribué sur 100 points, permet de mesurer les progrès réalisés en matière d'égalité, avec un objectif minimum de 75 points à atteindre.

Calcul de l'index pour les entreprises de 50 à 250 salariés, l'index est déterminé à partir de 4 indicateurs :

- Indicateur n°1 : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points) ;
- Indicateur n°2 : Écart de taux d'augmentations individuelles (de 0 à 35 points) ;
- Indicateur n°3 : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0 ou 15 points) ;
- Indicateur n°4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points).

Évolutions légales récentes :

Depuis le décret du 25 février 2022, des mesures ont été renforcées pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points doivent désormais fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur n'ayant pas atteint la note maximale. Ces objectifs doivent être suivis d'actions concrètes pour améliorer la situation et réduire les écarts constatés.

Impact des évolutions sur l'index du Groupe PERIAL :

Entre 2020 et 2022, l'index du Groupe PERIAL a été supérieur à 85 points. Cependant, en 2023, il a enregistré une diminution à 84 points puis à 76 points en 2024, confirmés en 2025, en dépit de la mise en place d'objectifs de progression.

Cette stagnation résulte notamment des recrutements d'experts masculins dans des postes à haute rémunération, créant ainsi un déséquilibre au sein de la rémunération globale.

Le Groupe PERIAL va engager des réflexions sur la mise en place d'un programme dédié aux femmes.

Conclusion :

Les entreprises doivent continuer à prendre des mesures pour garantir l'égalité professionnelle, notamment en suivant les objectifs fixés dans le cadre de l'index égalité femmes-hommes. Les dernières évolutions légales renforcent l'obligation de transparence et d'amélioration continue, en particulier pour celles dont l'index est inférieur à 85 points.

PLAN D' ACTIONS

1- Analyse des indicateurs n'ayant pas obtenus la note maximale :

Indicateur 1 - Ecart de rémunération :

Le Groupe PERIAL a mis en place un plan Senior Femme, favorisant l'embauche des « seniors » afin de diminuer les écarts de rémunération pour les cadres entrant dans la tranche de 50 ans et plus.

Ce plan d'action a abouti à un recrutement démarré en 2024 pour une intégration dans les effectifs en 2025. Néanmoins sur certains postes du fait des profils recherchés nous n'avons pu aboutir sur des recrutements de femmes.

Indicateur 4 – Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations :

Le Groupe PERIAL s'était fixé comme objectif d'obtenir une amélioration du nombre de femmes accédant à des postes à responsabilités, sous réserve que de tels postes deviennent vacants. Ceci n'a pas été le cas en 2025.

2- Index 2025

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Nombre de points maximum de l'indicateur	Résultat final obtenu	Nombre de points maximum de l'indicateur calculable	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération (en %)	1	40	13,0	40	21
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	0,3	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	15	100	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	2	10	5
Total des indicateurs calculables				100	76
INDEX (sur 100 points)				100	76

3- Champ d'application :

Ensemble des salarié(e)s du Groupe PERIAL

4- Objectifs de progression :

a- Indicateur 1 - Ecart de rémunération :

Le Groupe PERIAL s'engage à poursuivre son plan d'action Senior Femmes, en favorisant l'embauche des « seniors » afin de diminuer les écarts de rémunération pour les cadres entrant dans la tranche de 50 ans et plus.

Lors de la campagne de rémunération annuelle une attention particulière sera portée à l'égalité :

- Identifier des éventuels biais dans l'attribution des augmentations salariales, et ajustements pour équilibrer les différences de salaire.
- S'assurer de l'égalité de rémunération, en contrôlant la répartition des enveloppes salariales et vérifier que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions.
- Dédier en priorité l'enveloppe RH (en 2025, 0,5% de la masse salariale des salarié(e)s éligibles) aux écarts salariaux à corriger le cas échéant.

Le Groupe PERIAL souhaite aussi, en parallèle, étudier un possible changement de mode de calcul de cet indicateur plus adapté à notre configuration interne. En effet, le décret prévoit que les employeurs ont la possibilité de répartir les salariés selon la classification de branche ou selon « une autre méthode de cotation des postes » après consultation du comité social et économique. Une étude sera faite afin de déterminer la pertinence de ce changement de méthode de calcul.

En complément des actions précédemment mentionnées, une attention particulière sera tout d'abord portée aux pratiques de recrutement afin de prévenir la création d'éventuels écarts dès l'embauche. Lorsque la situation du marché de l'emploi le permet, une vigilance particulière sera également apportée à la diversité des profils présentés lors des processus de recrutement, en veillant à favoriser la présence de candidatures féminines, en particulier pour les postes à responsabilité ou à fort potentiel d'évolution.

b- Indicateur 4 – Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations :

Les postes occupés par les 10 plus hautes rémunérations sont les postes à responsabilité/de Direction. Actuellement, la parité n'est pas établie. Le Groupe PERIAL se fixe comme objectif d'obtenir une amélioration du nombre de femmes accédant à des postes à responsabilités, sous réserve que de tels postes deviennent vacants.

Afin de soutenir l'objectif d'amélioration de la représentation des femmes parmi les plus hautes rémunérations du Groupe, une attention particulière sera portée à l'accompagnement des parcours professionnels des collaboratrices.

Dans ce cadre, les équipes RH et les managers veilleront notamment à identifier les collaboratrices susceptibles d'évoluer vers des postes à responsabilité et à favoriser leur accès aux opportunités de mobilité interne ou d'évolution professionnelle.

Le Groupe encourage les initiatives favorisant le partage d'expérience et l'accompagnement interne, afin de soutenir les collaboratrices dans leur progression vers des fonctions de management ou de direction.

L'ensemble de ces objectifs seront mis en place pour l'année 2026, leurs impacts seront mesurés lors du calcul du prochain Index 2026 publié en 2027.