Aux Herbiers, le 28 Février 2024

<u>Objet</u> : Résultats index égalité professionnelles de l'entreprise IP3 Vendée au titre de l'année 2023

Les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de publier l'index relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, sur la base de 4 indicateurs. Ceux-ci permettent de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence d'éventuelles disparités.

Les résultats de l'entreprise IP3 Vendée pour l'année 2033 s'établisse à 55/100.

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	0,0	40	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	8,1	15	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	50	0	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			**55**		**100**
INDEX (sur 100 points)			**55**		**100**

Ce résultat en très net recul par rapport à l'année 2022 (93/100) se doit d'être nuancé concernant l'indicateur 2 relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les sexes.
L'entreprise souhaite ainsi apporter un éclairage sur le résultat obtenu au titre de l'année 2023 porté à 15/35.
En effet, en 2023, l'entreprise a procédé au versement d'une augmentation individuelle à l'égard de 57% de ses salariés.
Ce résultat en nette hausse par rapport à l'année 2022 (13%) s'explique par la volonté de l'entreprise d'avoir procédé à une augmentation de salaire à destination de tout salarié n'ayant pas bénéficié des différentes hausses successives du SMIC ou d'une revalorisation de leur salaire via l'évolution de la grille conventionnelle, entre août 2022 et mai 2023. A cela s'est ajouté, une revalorisation du salaire de nos magasiniers et préparateurs matières afin de maintenir un certain écart avec le SMIC.
Ce positionnement a été profitable à une trentaine de salariés, dont une majorité d'hommes.
Dans le cadre de l'établissement de cet index, il s'avère que notre logique d'équité entre les salariés nous a pénalisé de 20 points, soit le nombre de points manquants pour avoir un score de 35/35.

Il n'en demeure pas moins, que ce résultat global doit renforcer encore davantage notre détermination à nous engager en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet engagement, nous l'avons retranscrit dans notre plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour l'année 2024.
A cet effet, nous avons acter diverses actions visant à réduire, voire neutraliser certaines inégalités professionnelles.

Nous souhaitons ici rappeler que l'égalité professionnelle entre les sexes, ne peut se résumer au seul point a trait à la rémunération mise en évidence par cet index. En effet, nous considérons que le sujet de la rémunération doit être corrélé aux thématiques notamment liées à :

- L'embauche avec une volonté de favoriser la mixité des candidatures ;
- L'égalité des chances en matière de promotion, visant à mettre en place des dispositifs pour faire monter les salariés en compétences ;
- La prise en compte des conditions de travail/la sécurité au travail, afin de permettre à tous de suivre un parcours professionnel le moins fracturé possible par l'usure du travail ;
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, deux notions complémentaires dans la vie de nos collaborateurs pour lesquelles, nous nous devons de travailler afin de la rendre la plus équilibrée possible.

Ainsi, nous pensons que c'est la somme de nos efforts portés sur tous les sujets en lien avec l'égalité professionnelle dans son ensemble, qui nous permettra d'assurer une meilleure équité et égalité entre les hommes et les femmes et ce, au-delà de la rémunération.

Ci-dessous quelques actions significatives sur lesquelles nous avons déjà commencées à œuvrer en vue de corriger ou améliorer les résultats de notre futur index :

Nos actions visant à corriger les écarts mis en évidence par l'index sur l'égalité professionnelle :

- Favoriser le recrutement de candidats dont le sexe est sous représenté dans certains métiers dont des métiers qualifiés (rendre nos offres d'emploi plus attractives, mener des campagnes de promotion de l'emploi des femmes);
- Sensibiliser les Responsables de Service au respect du principe de parité en matière de rémunération.
- Etablir un bilan annuel de l'évolution des compétences du salarié.

Nos actions visant à améliorer encore davantage notre politique de réduction des inégalités professionnelles eu égard aux résultats de l'index sur l'égalité professionnelle :

- Favoriser la montée en compétences des salariés les moins qualifiés ;
- Tendre à faire évoluer le parcours professionnel des salariés ne bénéficiant pas ou peu de formations et/ou promotion par la formation ;
- Mettre en évidence les parcours de formation permettant l'accès à certains postes vacants.

Pour la Société IP3 Vendée

Monsieur Emanuel FIGUEIREDO
Directeur Général