	INDEX EGALITE FEMMES HOMMES - SYNTHESE INDICATEURS GROUPE	
	Origine : Direction des Ressources Humaines	02/2024

I / Présentation du dispositif :

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes, chaque année au 1^{er} mars.

L'Index, sur **100 points**, se calcule à partir de **4 indicateurs** :

- 1 -L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points)
- 2-L'écart de répartition des augmentations individuelles (35 points)
- 3-Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15 points)
- 4-La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)

*En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des **mesures correctives pour atteindre au moins 75 points** dans un délai de 3 ans. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE. En cas de non-publication de son Index, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle**.*

Les indicateurs sont calculés sur la dernière année civile écoulée soit du 01/01/2023 AU 31/12/2023

L'effectif retenu pour le calcul n'est pas égal à l'effectif physique ou en équivalent temps plein présent sur l'exercice mais est défini en fonction de plusieurs critères :

- Collaborateurs présents plus de 6 mois sur l'exercice (incluant les absences pour maladie)
- Exclusion des alternants et des stagiaires


L'analyse des indicateurs 1 et 2 s'effectue par catégorie sociaux professionnelles :

- Ouvrier
- Employé
- Agent de Maitrise
- Cadre

⚠ Si les indicateurs calculables représentent moins de 75 points de l'Index alors celui-ci n'est pas calculable pour l'année concernée.

II / Entreprises du Groupe concernées par le dispositif :

ENTITÉ	EFFECTIF RETENU POUR LE CALCUL DE L'INDEX
Autorama Sud-Ouest	48
Grands Garages de Castres	80
Grand Sud Auto	68
Languedoc Automobiles	86
Laudis	67
Peyrot et Fils	78
Pamiers Automobiles	71

	INDEX EGALITE FEMMES HOMMES - SYNTHESE INDICATEURS GROUPE	
	Origine : Direction des Ressources Humaines	02/2024

III / Résultats Obtenus :

ENTITÉS	Indicateur 1 (40 pts)	Indicateur 2 (35 pts)	Indicateur 3 (15 pts)	Indicateur 4 (10 pts)	Total points obtenus
ASO	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE	0	NON CALCULABLE
GGC	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE	NON CALCULABLE	0	NON CALCULABLE
GSA	NON CALCULABLE	35	NON CALCULABLE	5	NON CALCULABLE
LANGUEDOC AUTO.	NON CALCULABLE	25	NON CALCULABLE	0	NON CALCULABLE
LAUDIS	NON CALCULABLE	35	15	0	NON CALCULABLE
P&F	NON CALCULABLE	15	NON CALCULABLE	0	NON CALCULABLE
PAMIERS AUTO	NON CALCULABLE	35	NON CALCULABLE	0	NON CALCULABLE

IV / Analyse des résultats obtenue :

Éléments communs à l'ensemble des entités concernées :

1/ Résultats globaux des Index

Les INDEX sont incalculables pour toutes les entités concernées.

Le premier indicateur constituant 40 points n'est pas chiffrable pour l'ensemble des sociétés, ainsi le nombre de points pouvant être atteint est porté à 60 est donc inférieur au minimum requis de 75.

2/L'indicateur 1 n'est pas calculable :


Cela s'explique par la composition de l'effectif qui est majoritairement masculine. Cela est en cohérence avec notre secteur d'activité. Le nombre de femmes composant chacune des CSP étant insuffisant, les éléments de rémunération ne peuvent être comparés, l'indicateur devient donc incalculable.

3/ L'indicateur 2 est calculable pour 5 des 7 entités concernées :

Deux entités n'ont pas atteint les 35 points, une est en baisse par rapport à 2022. Trois ont obtenu le maximum de points soit 35, une société reste stable à 25 points. Cela signifie donc que les écarts d'augmentation entre les hommes et les femmes restent faibles.

4/L'indicateur 3 est calculable pour une seule entité :

Aucun congé maternité recensé sur l'ensemble des entités analysées en 2023 à l'exception de la société LAUDIS qui en compte un retour de congé et comptabilise le maximum de point (15)

	INDEX EGALITE FEMMES HOMMES - SYNTHESE INDICATEURS GROUPE	
	Origine : Direction des Ressources Humaines	02/2024

5/L'indicateur 4 évolue peu en 2023 :

Nos effectifs étant principalement masculins, cet item est difficilement mesurable et donc atteignable. Toutefois, une société comptabilise deux femmes dans le top 10 des rémunérations, deux en comptent 1 et n'atteignent pas les 10 points.

Eléments par entités :

- **ASO** : L'effectif retraité (48) ne permet pas le calcul de l'Index au titre de 2023
- **GGC** : Contrairement aux deux années passées, le deuxième indicateur est non calculable. Le nombre de point total pouvant être atteint s'élève qu'à 10 points qui ne seront pas atteints. En effet l'an dernier une femme intégrait le top 10 des rémunérations, ce n'est plus le cas en 2023.
- **GSA** : Cette année, l'indicateur 2 progresse favorablement et comptabilise 35 points contre 25 en 2022.
L'équilibre des augmentations salariales entre sexe poursuit son amélioration mais continue tout de même de favoriser légèrement les hommes. L'indicateur 3 reste incalculable au titre de 2023, aucun congé maternité n'étant recensé. Pour la première fois deux femmes comptent dans le top 10 de plus hautes rémunérations (1 en 2022), cela nous permet donc d'obtenir 5 points !
- **LANGUEDOC** : L'indicateur 2 reste stable et comptabilise 25 points (sur 35), l'équilibre des augmentations par sexe perdure mais favorise légèrement les hommes contrairement à 2022. Pas de congé maternité en 2022 ; l'indicateur 3 reste donc une nouvelle fois non calculable. Cette année encore, pas de femmes dans le top 10 des plus hautes rémunérations.
- **LAUDIS** : Tout comme en 2022, l'indicateur 1 n'est pas calculable et il n'y a également pas d'écart sur les augmentations car le maximum des points a été une nouvelle fois obtenu (35). Les femmes restent légèrement favorisées. L'indicateur 3 est calculable en 2023 puisque l'entreprise est la seule concernée qui compte un retour de congé maternité. Cet item comptabilise le maximum de points (15). En 2023 une femme en moins compte parmi les dix plus hautes rémunérations portant à 1 leur nombre total, pas de point comptabilisé sur les 10 possibles.
- **P&F** : L'indicateur 2 baisse significativement cette année passant de 35 à 15 points. Cela signifie que l'équilibre d'écarts d'augmentation salariales entre les femmes et les hommes est plus fragile. Pas de congé maternité en 2021 ; l'indicateur 3 n'est donc pas quantifiable. Pas de femmes recensées dans les 10 plus hautes rémunérations, l'indicateur 4 reste à 0 comme les années précédentes.
- **PAMIERS AUTO** : L'indicateur 2 reste à 35 points tout comme en 2022. Mais cette fois ce sont les hommes qui sont légèrement favorisés. L'indicateur 3 n'est pas calculable et le quatrième ne comptabilise toujours pas de point.