	INDEX EGALITE FEMMES HOMMES - SYNTHESE INDICATEURS GROUPE	
	Origine : Direction des Ressources Humaines	04/2026

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 01/01/2025 au 31/12/2025.

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
- Les groupes d'effectifs comparés doivent être composés de 5 femmes et de 5 hommes minimum


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

- 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	50
Grands Garages de Castres	79
Grand Sud Auto	74
Languedoc Automobiles	84
Laudis	68
Peyrot et Fils	102
Perpignan Avenir Automobile	110
Pamiers Automobiles	80

	INDEX EGALITE FEMMES HOMMES - SYNTHESE INDICATEURS GROUPE	
	Origine : Direction des Ressources Humaines	04/2026

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	35	NON CALCULABLE	0	NON CALCULABLE
GGC	NON CALCULABLE	35	NON CALCULABLE	0	NON CALCULABLE
GSA	NON CALCULABLE	35	15	0	NON CALCULABLE
LANGUEDOC AUTO	NON CALCULABLE	35	NON CALCULABLE	0	NON CALCULABLE
LAUDIS	NON CALCULABLE	35	0	0	NON CALCULABLE
P&F	NON CALCULABLE	35	NON CALCULABLE	0	NON CALCULABLE
PAA	NON CALCULABLE	25	15	5	NON CALCULABLE
PAMIERS AUTO	NON CALCULABLE	35	15	0	NON CALCULABLE

IV / Analyse des résultats obtenus:

Éléments communs à l'ensemble des entités concernées :

1/ Résultats globaux des index

Les index restent incalculables pour l'ensemble des entités. Le premier indicateur, représentant 40 points, n'est calculable pour aucune des sociétés.


Ainsi, le nombre total de points pouvant être atteint est porté à 60, soit un total inférieur au minimum requis de 75 points, rendant le calcul de l'index global impossible.

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

Cette situation s'explique par la composition des effectifs, majoritairement masculins, ce qui reste cohérent avec notre secteur d'activité. Le nombre de femmes composant certaines catégories socio-professionnelles (CSP) étant insuffisant, les éléments de rémunération ne peuvent être comparés de manière fiable, rendant l'indicateur incalculable.

3/ L'indicateur 2 est calculable pour toutes les entités concernées :

La majorité des sociétés obtiennent le maximum de points (35 sur 35). Trois entités ont amélioré leur résultat par rapport à l'exercice précédent et atteignent désormais le maximum de points.

	INDEX EGALITE FEMMES HOMMES - SYNTHESE INDICATEURS GROUPE	
	Origine : Direction des Ressources Humaines	04/2026

Une société comptabilise 25 points (*Perpignan Avenir automobile*), traduisant un équilibre des augmentations salariales entre les femmes et les hommes plus fragile que dans les autres entités. Globalement, les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes restent faibles et témoignent d'une vigilance particulière portée à l'équité des pratiques salariales.

4/L'indicateur 3 est calculable pour deux entités :

En 2025, plusieurs retours de congé maternité ont été recensés au sein des entités :

- *Grand Sud Automobiles, Perpignan Avenir automobile et Pamiers Automobiles* : les critères de réévaluation ayant été correctement appliqués, l'indicateur obtient le maximum de points (15).
- *LAUDIS* : aucun point n'est comptabilisé malgré un retour d'un congé maternité.
- Pour les autres entités, l'indicateur reste non calculable en l'absence de situation concernée.

5/L'indicateur 4 évolue peu en 2025 :

Nos effectifs étant principalement masculins, cet indicateur reste difficile à atteindre.

Une seule entité comptabilise deux femmes parmi les dix plus hautes rémunérations, ce qui lui permet d'obtenir 5 points sur 10.

Les autres sociétés ne comptabilisent aucune femme dans leur top 10 des rémunérations et n'obtiennent donc aucun point sur cet indicateur.

Éléments par entités :

ASO : L'effectif permet toujours le calcul de l'Index en 2025. En revanche, les indicateurs 1 et 3 ne sont pas calculables. Le deuxième indicateur comptabilise 35 points sur 35 et traduit un bon équilibre des augmentations salariales entre les femmes et les hommes. Le quatrième indicateur ne comptabilise toujours pas de point.

GGC : L'indicateur 1 n'est toujours pas calculable. L'indicateur 2 reste à 35 points, traduisant un bon équilibre des augmentations salariales entre les femmes et les hommes. L'indicateur 3 n'est pas calculable et le quatrième indicateur ne comptabilise toujours pas de point.

GSA : Cette année, l'indicateur 2 comptabilise 35 points sur 35, marquant une amélioration par rapport à l'exercice précédent et traduisant un bon équilibre des augmentations salariales entre les femmes et les hommes. L'entreprise comptabilise un retour de congé maternité sur l'exercice, pour lequel les critères de réévaluation ont été correctement appliqués ; l'indicateur 3 obtient ainsi la totalité des points (15). L'indicateur 4 ne comptabilise toujours pas de point.

LANGUEDOC AUTO : L'indicateur 2 progresse et comptabilise 35 points sur 35, traduisant un meilleur équilibre des augmentations salariales entre les femmes et les hommes. L'indicateur 3 reste non calculable en l'absence de congé maternité recensé sur l'exercice. Comme les années précédentes, aucune femme n'est recensée parmi les dix plus hautes rémunérations ; l'indicateur 4 ne comptabilise donc pas de point.

LAUDIS : Tout comme les années précédentes, l'indicateur 1 n'est pas calculable et l'indicateur 2 obtient le maximum de points (35), traduisant un équilibre satisfaisant dans l'attribution des augmentations salariales. L'indicateur 3 ne comptabilise aucun point malgré un retour de congé maternité. Cette année encore,

aucune femme n'est recensée parmi les dix plus hautes rémunérations ; l'indicateur 4 ne comptabilise donc pas de point.

Peyrot & Fils : L'indicateur 1 n'est toujours pas calculable. L'indicateur 2 reste à 35 points, traduisant un bon équilibre des augmentations salariales entre les femmes et les hommes. L'indicateur 3 n'est pas calculable et, une nouvelle fois, l'indicateur 4 ne comptabilise pas de point.

Perpignan Avenir Automobile : L'indicateur 1 n'est pas calculable en 2025. L'indicateur 2 comptabilise 25 points sur 35, traduisant un équilibre des augmentations salariales entre les femmes et les hommes plus fragile que lors de l'exercice précédent. L'entreprise comptabilise un retour de congé maternité sur l'exercice; les critères de réévaluation ayant été correctement appliqués, l'indicateur 3 obtient la totalité des points (15). Deux femmes sont recensées parmi les dix plus hautes rémunérations, permettant à l'entreprise d'obtenir 5 points sur 10 pour cet indicateur. L'index global n'est toutefois pas calculable.

PAMIERS AUTO : L'indicateur 1 n'est toujours pas calculable. L'indicateur 2 reste à 35 points, traduisant un bon équilibre des augmentations salariales entre les femmes et les hommes. L'entreprise comptabilise un retour de congé maternité sur l'exercice ; les critères de réévaluation ayant été correctement appliqués, l'indicateur 3 obtient 15 points sur 15. L'indicateur 4 ne comptabilise toujours pas de point.