



Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes

Mars 2025

Focus Index égalité pro : résultats 2024

	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	17,8	40	8
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	4,0	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	0	15	INCALCULABLE	0	
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	10	3	10	5
Total des indicateurs calculables				85	48
INDEX (sur 100 points)				100	56

Lorsqu'un ou plusieurs indicateurs ne sont pas calculables, le nombre total de points obtenus aux indicateurs calculables est ramené sur 100 en appliquant la règle de la proportionnalité.

Dès lors que le nombre maximum de points pouvant être obtenus aux indicateurs calculables, au total, avant application de la règle de la proportionnalité, est inférieur à 75 points, l'index n'est pas calculable pour la période de référence annuelle considérée.

Mesures correctrices

Objectif global: améliorer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et améliorer nos résultats pour atteindre à minima le seuil de conformité (75%)

- **Indicateur 1 (écart de rémunération) :**

Agrauxine s'engage

- à continuer de faire des efforts sur le sujet spécifiquement pour les cadres (dans le respect des benchmarks de poste) à chaque NAO.
- Réaliser une étude systématique des rémunérations sur chaque mobilité professionnelle.

- **Indicateur 4 (10 plus hautes rémunérations)**

- Agrauxine se fixe comme objectif d'avoir 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Pour cela Agrauxine s'engage à ce que nos cabinets de recrutement pour des postes de direction nous propose une short liste avec un homme et une femme.
- Favoriser les mesures ponctuelles liées à la parentalité et sensibiliser aux discriminations relatives au temps partiel pour permettre une amélioration des conditions de travail, réduire « l'effet plafond de verre » et permettre à des femmes d'accéder à des postes à responsabilité.
- Sensibiliser sur l'organisation du temps de travail (horaires de réunion, droit à la déconnexion...) afin de respecter les responsabilités personnelles de ses salariés.
- Une enquête QVT (qualité de vie au travail) sera réalisée en avril 2025 avec un plan d'action et d'amélioration qui se déclinera fin 2025.
- Le service RH travaillera avec le support RH du Groupe Lesaffre tout au long de l'année 2025 (mi-avril, fin aout).



Agrauxine
by Lesaffre

BUILT on
TRUST

