

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Plus de 46 ans après l'inscription du principe "à travail de valeur égale, salaire égal", il demeure **9% d'écart de salaire injustifiés** entre les femmes et les hommes.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, a permis a mis en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Cet outil est l'**Index de l'égalité professionnelle femmes – hommes**.

Composé de 5 indicateurs et noté sur 100 points, il permet de mesurer les écarts de rémunération, d'augmentation et de promotion entre les femmes et les hommes, la part de salariées qui ont bénéficié d'une augmentation après la maternité et la parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.

Nous avons donc calculé notre index d'égalité professionnelle femmes-hommes et SECURIOLOG obtient la note de **71/100**, le seuil minimum fixé par le gouvernement étant de 75/100.

La société est donc tenue de fixer des objectifs de progression afin d'améliorer ses résultats. Ces objectifs ont été fixés sur les indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations



INDEX EGALITE FEMMES/ HOMMES - OBJECTIFS DE PROGRESSION

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l'Index de l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l'entreprise sont inférieurs à 85 points. Ces objectifs sont fixés pour les indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale. La Société SECURILOG a obtenu la note de 71 points à l'Index calculé en 2025 au titre de l'année 2024. Les résultats obtenus pour chaque indicateur sont les suivants :

	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	4,5	40	35
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	35	3,1	35	25
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	1	10	0
Total des indicateurs calculables				85	60
INDEX (sur 100 points)				100	71

Les indicateurs pour lesquels la société SECURILOG est tenue de prendre des objectifs de progression sont donc les suivants :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 35 / 40
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 / 10

1. Indicateur relatif aux écarts de rémunération

Objectif : Se rapprocher des 40 points afin de réduire l'écart de rémunération au bénéfice des femmes

La société SECURILOG s'engage à :

- Poursuivre la mise en œuvre d'une politique de recrutement affichant clairement le respect de l'égalité professionnelle pour tout type de poste.
- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail équivalent.
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise.

2. Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations

Objectif : Compter au minimum deux femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Dans la mesure du possible, la Société SECURILOG s'engage à atteindre un minimum de 5 points sur 10 grâce à la présence d'une femme supplémentaire parmi les salariés percevant les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise, sous couvert d'un niveau de compétence, d'expérience professionnelle, formation et qualification.

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs. Après dépôt du présent document auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

Le présent dispositif est mis en place pour une durée indéterminée. Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index. Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, dans le respect de la procédure applicable.

Fait au Havre, le 25 février 2025

Olivier AUGER

Directeur

