

GroupePeyrot.com	INDEX EGALITE FEMMES HOMMES - SYNTHESE INDICATEURS GROUPE	
	Origine : Direction des Ressources Humaines	04/2021

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'inefficience 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 01/01/2020 à 31/12/2020.

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	50.11
Grands Garages de Castres	73.57
Grand Sud Auto	68.77
Languedoc Automobiles	75.05
Laudis	69.24

GroupePeyrot.com	INDEX EGALITE FEMMES HOMMES - SYNTHESE INDICATEURS GROUPE	
	Origine : Direction des Ressources Humaines	04/2021

Peyrot et Fils	67.07
Pamiers Automobiles	70.30

III / Résultats Obtenus :

ENTITÉS	Indicateur 1 (40 points)	Indicateur 2 (35 points)	Indicateur 3 (15 points)	Indicateur 4 (10 points)	Total points obtenus
Autorama Sud-Ouest	Non Calculable	25	Non Calculable	0	25/45 Index non calculable
Grands Garages de Castres	Non Calculable	Non Calculable	Non Calculable	0	0/10 Index non calculable
Grand Sud Auto	Non Calculable	35	Non Calculable	0	35/45 Index non calculable
Languedoc Automobiles	Non Calculable	Non Calculable	Non Calculable	0	0/10 Index non calculable
Laudis	Non Calculable	35	0	0	35/60 Index non calculable
Peyrot et Fils	Non Calculable	25	Non calculable	0	25/45 Index non calculable
Pamiers Automobiles	Non Calculable	35	Non Calculable	0	35/45 Index non calculable

IV / Analyse des résultats obtenue :

Eléments 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 :

GroupePeyrot.com	INDEX EGALITE FEMMES HOMMES - SYNTHESE INDICATEURS GROUPE	
	Origine : Direction des Ressources Humaines	04/2021

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 rémunérations ne peuvent être comparés, l'indicateur devient donc incalculable.

3/ L'indicateur 2 est calculable pour 70% des entités concernée : Deux entités n'ont pas atteint les 35 points (25). Les autres ont obtenu le maximum de points soit 35. Cela signifie donc que les écarts d'augmentation entre les hommes et les femmes sont faibles, voir quasi inexistantes.

Eléments par entités :

- **ASO** : L'indicateur 2 indique qu'il reste un écart concernant les augmentations salariales entre les femmes et les hommes ; 25 des 35 points attendus sont atteints. L'an passé ASO comptabilisait 35 points. Donc, les femmes ont été moins augmentées que les hommes.
- **GGC** : Les trois premiers indicateurs ne sont pas calculables. Les effectifs par sexe étant insuffisants dans chacune des catégories sociales professionnelles, l'analyse est impossible. (bcp de départs, notamment retraites).
- **GSA** : Tout comme l'an passé, 2 indicateurs sur 3 ne sont pas calculables. Pour autant l'équilibre des augmentations salariales est toujours bien respecté entre les femmes et les hommes car l'indicateur 2 atteint ici aussi le maximum des points (35) contrairement à l'indicateur 4.
- **LANGUEDOC** : Contrairement à 2019, l'indicateur 2 n'est pas calculable. En 2019, 25 sur 35 points avaient été totalisés. Seul l'indicateur 4 est analysable en 2020. (Pas de femmes dans les 10 premières rémunérations)
- **LAUDIS** : Ici aussi l'indicateur 1 n'est pas calculable et il n'y également pas d'écart sur les augmentations car le maximum des points a été obtenu comme en 2019. Toutefois l'indicateur 3 qui n'était pas calculable l'an passé comptabilise 0 point cette année car nous avons un retour de congé maternité qui n'a pas bénéficié d'augmentation).
- **P&F** : Tout comme ASO, la société n'atteint pas le maximum des points de l'indicateur 2 (25/30) mais cela signifie tout de même que les écarts d'augmentation salariales entre les femmes et les hommes sont faibles (bcp de départs).
- **PAMIERS AUTO** : L'indicateur 1 et 3 ne sont toujours pas calculables car la population attendue pour les modalités de calcul n'est pas représentative. L'analyse des indicateurs 2 et 4 est semblable à celle de 2019 (pas de femmes dans les rémunérations les plus importantes).

