

Calculé sur une base de 100 points, l'index de l'égalité professionnelle est composé de 5 grands indicateurs :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes ;
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
3. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
4. La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
5. L'écart du taux de promotion entre les femmes et les hommes.

Sociétés françaises du Groupe	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	Augmentation au retour de congé maternité	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	Score global
	Score obtenu	Score obtenu	Score obtenu	Score obtenu	Score obtenu	
<b>EFOR LYON</b>	40/40	10/20	15/15	10/10	10/15	<b>85/100</b>
<b>EFOR HEALTHCARE PARIS</b>	37/40	35/35	Non calculable	10/10	NC*	<b>96/100</b>
<b>EFOR AIX-EN-PROVENCE</b>	33/40	35/35	Non calculable	10/10	NC*	<b>92/100</b>
<b>EFOR BELFORT</b>	40/40	25/35	Non calculable	5/10	NC*	<b>82/100</b>
<b>EFOR STRASBOURG</b>	38/40	15/35	15/15	10/10	NC*	<b>78/100</b>
<b>SOLADIS</b>	37/40	35/35	15/15	10/10	NC*	<b>97/100</b>
<b>CVO-EUROPE</b>	37/40	20/20	15/15	0/10	10/15	<b>82/100</b>

NC\* : seuil d'effectifs non atteint

## Objectifs de progression au titre de l'année 2024 pour les indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte

### EFOR BELFORT

#### 2. Ecart d'augmentations entre les femmes et les hommes (25/35) :

- Diminuer les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes.

La Direction analysera les dossiers de chaque collaborateur pour prendre en compte les critères objectifs déterminant le salaire (niveaux de formations, ancienneté, responsabilités, compétences exigées, etc.).

#### 4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (5/10) :

- Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dès l'embauche ;
- Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long des relations contractuelles.

La rémunération, dès l'embauche, devra répondre aux critères objectifs, notamment relatifs aux formations, aux compétences, ou encore aux responsabilités attendues. Autrement dit, pour un même emploi et un même profil, le salaire devra être identique.

### EFOR STRASBOURG

#### 1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (38/40) :

- Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dès l'embauche ;
- Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long des relations contractuelles.

La rémunération, dès l'embauche, devra répondre aux critères objectifs, notamment relatifs aux formations, aux compétences, ou encore aux responsabilités attendues. Autrement dit, pour un même emploi et un même profil, le salaire devra être identique.

#### 2. Ecart d'augmentations entre les femmes et les hommes (15/35) :

- Diminuer les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes.

La Direction analysera les dossiers de chaque collaborateur pour prendre en compte les critères objectifs déterminant le salaire (niveaux de formations, ancienneté, responsabilités, compétences exigées, etc.).

**1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (37/40) :**

- Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dès l'embauche ;
- Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long des relations contractuelles.

La rémunération, dès l'embauche, devra répondre aux critères objectifs, notamment relatifs aux formations, aux compétences, ou encore aux responsabilités attendues. Autrement dit, pour un même emploi et un même profil, le salaire devra être identique.

**3. Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (10/15) :**

La Direction s'assurera de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans leur accès aux actions de formation, aux bilans de compétences, aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, et aux actions d'apprentissage, ainsi que dans les demandes de congés formulées par les salariés au titre de l'utilisation de leur Compte Personnel de Formation (CPF).

Pour ce faire, elle s'engage à faire en sorte que les contraintes familiales, ainsi que de déplacement ne soient pas un frein à la participation aux formations, en privilégiant notamment les formations à distance ou encore celles ne nécessitant pas d'effectuer d'importants déplacements.

**5. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (0/10) :**

- Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dès l'embauche ;
- Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long des relations contractuelles.

La rémunération, dès l'embauche, devra répondre aux critères objectifs, notamment relatifs aux formations, aux compétences, ou encore aux responsabilités attendues. Autrement dit, pour un même emploi et un même profil, le salaire devra être identique.

