

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 | |
| EFOR LYON | 38/40 | 5/20 | 0/15 | 10/10 | 10/15 | 63/100 |
| EFOR HEALTHCARE PARIS | 37/40 | 35/35 | 15/15 | 10/10 | NC* | 97/100 |
| EFOR AIX-EN-PROVENCE | 37/40 | 35/35 | 15/15 | 10/10 | NC* | 97/100 |
| EFOR BELFORT | 39/40 | 35/35 | 15/15 | 0/10 | NC* | 89/100 |
| EFOR STRASBOURG | 36/40 | 15/35 | 15/15 | 10/10 | NC* | 76/100 |
| SOLADIS | 36/40 | 35/35 | Non calculable | 5/10 | NC* | 89/100 |
| CVO-EUROPE | 36/40 | 20/20 | 15/15 | 5/10 | 15/15 | 91/100 |
| LYSALTO | 35/40 | 25/35 | 0/15 | 5/10 | NC* | 65/100 |

NC* : seuil d'effectifs non atteint

Objectifs de progression au titre de l'année 2026 pour les indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte

EFOR STRASBOURG

1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (36/40) :

- 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 de taux 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.). D'éventuelles mesures de rattrapage salarial pourront être prises en cas de besoin.

EFOR LYON

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 de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes (5/20) :

- 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.). D'éventuelles mesures de rattrapage salarial pourront être prises en cas de besoin.

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.

| | |
|----------------|---|
| | <p>4. <u>Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0/15) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diminuer les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes ; - Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long des relations contractuelles. <p>Mise en place d'un suivi particulier (tableau de suivi) pour les femmes de retour de congé maternité qui devront nécessairement bénéficier d'un entretien à leur retour afin d'établir un état des lieux de leur situation et leur faire bénéficier éventuellement d'une augmentation.</p> |
| <p>LYSALTO</p> | <p>1. <u>Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (35/40) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>2. <u>Ecart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes (25/35) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diminuer les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes. <p>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.). D'éventuelles mesures de rattrapage salarial pourront être prises en cas de besoin.</p> <p>3. <u>Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0/15) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diminuer les écarts d'augmentation entre les femmes et les hommes ; - Diminuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long des relations contractuelles. <p>Mise en place d'un suivi particulier (tableau de suivi) pour les femmes de retour de congé maternité qui devront nécessairement bénéficier d'un entretien à leur retour afin d'établir un état des lieux de leur situation et leur faire bénéficier éventuellement d'une augmentation.</p> <p>4. <u>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5/10) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>La rémunération, devra répondre aux critères objectifs (formations, compétences, responsabilités). Pour un même emploi et même profil, le salaire devra être identique.</p> |

Mesures de correction au titre de l'année 2026

EFOR LYON

1. L'embauche

L'égalité professionnelle est un enjeu majeur qui doit être mis en œuvre dès l'embauche des collaborateurs.

Pour se faire, 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. La promotion

La société se référera à la grille de salaire appliquée depuis toujours, afin de ne pas créer de disparité entre le salaire des femmes et celui des hommes, à emploi et à ancienneté identiques.

Dans le cadre des augmentations de salaires, la Direction analysera les dossiers des collaborateurs individuellement pour prendre en compte les critères objectifs déterminant le salaire (niveaux de formations, ancienneté, responsabilités, compétences exigées, etc.).

En cas d'écart de rémunération, la Direction doit être en mesure de justifier celui-ci par des éléments professionnels et objectifs. D'éventuelles mesures de rattrapage salarial pourront être mises en œuvre en cas de besoin.

3. La formation

Il est primordial de faciliter l'accès à la formation pour tous, car elle constitue un élément déterminant pour assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Pour cela, la Direction devra s'assurer de l'accès équitable à la formation pour les femmes et les hommes. Les outils de E-Learning seront en outre favorisés pour répondre aux besoins de conciliation de la vie professionnelle et privée.

4. L'information et la sensibilisation

La mise en place de mesures de correction passe inévitablement par des mesures d'informations, de formations et de sensibilisation. A ce titre, les équipes managériales et administratives seront davantage sensibilisées sur le présent plan d'action, mais également plus généralement sur l'égalité professionnelle.

Cette sensibilisation sera réalisée auprès des équipes encadrantes, mais également auprès des personnes en charge de la gestion des ressources humaines qui sont également actrices de la promotion de l'égalité professionnelle.

LYSALTO

1. L'embauche

L'égalité professionnelle est un enjeu majeur qui doit être mis en œuvre dès l'embauche des collaborateurs.

Pour se faire, 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. La promotion

La société se référera à la grille de salaire appliquée depuis toujours, afin de ne pas créer de disparité entre le salaire des femmes et celui des hommes, à emploi et à ancienneté identiques.

Dans le cadre des augmentations de salaires, la Direction analysera les dossiers des collaborateurs individuellement pour prendre en compte les critères objectifs déterminant le salaire (niveaux de formations, ancienneté, responsabilités, compétences exigées, etc.).

En cas d'écart de rémunération, la Direction doit être en mesure de justifier celui-ci par des éléments professionnels et objectifs. D'éventuelles mesures de rattrapage salarial pourront être mises en œuvre en cas de besoin.

3. La formation

Il est primordial de faciliter l'accès à la formation pour tous, car elle constitue un élément déterminant pour assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Pour cela, la Direction devra s'assurer de l'accès équitable à la formation pour les femmes et les hommes. Les outils de E-Learning seront en outre favorisés pour répondre aux besoins de conciliation de la vie professionnelle et privée.

4. L'information et la sensibilisation

La mise en place de mesures de correction passe inévitablement par des mesures d'informations, de formations et de sensibilisation. A ce titre, les équipes managériales et administratives seront davantage sensibilisées sur le présent plan d'action, mais également plus généralement sur l'égalité professionnelle.

Cette sensibilisation sera réalisée auprès des équipes encadrantes, mais également auprès des personnes en charge de la gestion des ressources humaines qui sont également actrices de la promotion de l'égalité professionnelle.