

# 1. L'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

## Le cadre légal

L'Index de l'égalité professionnelle a été instauré par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il vise à mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises et à favoriser des actions correctives lorsque des inégalités sont constatées.

Depuis 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier chaque année, au plus tard le 1er mars, leur Index sur leur site internet, de manière visible et lisible.

## Modalités de calcul de l'Index

L'Index est noté sur 100 points et se compose de 4 ou 5 indicateurs, selon la taille de l'entreprise :

### Pour les entreprises de 50 à 250 salariés :



#### **1. Écart de rémunération femmes-hommes (40 points)**

L'objectif de cet indicateur est de mesurer les écarts de salaires moyens entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables dans le but de détecter les inégalités salariales structurelles ou liées à des biais inconscients.

Les salariés sont répartis par tranches d'âge et catégories socio-professionnelles. On compare ensuite la rémunération moyenne des femmes et des hommes dans chaque groupe.

Plus l'écart est faible, plus l'entreprise obtient de points.

#### **2. Écart d'augmentations individuelles (35 points ou 20 points pour les entités de plus de 250 salariés)**

L'objectif de cet indicateur est de vérifier que les femmes et les hommes bénéficient des augmentations individuelles dans des proportions équivalentes afin de garantir que les femmes ne soient pas exclues des politiques de reconnaissance salariale.

On compare le pourcentage de femmes et d'hommes ayant reçu une augmentation individuelle (hors promotions), un écart inférieur ou égal à 2 % donne la note maximale.

#### **3. Pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité (15 points)**

L'objectif est de vérifier que les salariées ne sont pas pénalisées à leur retour de congé maternité, cela protège les droits des femmes et évite les discriminations liées à la maternité.

On vérifie si toutes les salariées concernées ont reçu une augmentation, comme si elles étaient présentes, si 100 % des salariées concernées ont été augmentées, l'entreprise obtient 15 points.

#### **4. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points)**

L'objectif est de mesurer la présence des femmes parmi les postes les mieux rémunérés, cela reflète l'accès des femmes aux postes de direction et à la reconnaissance financière.

On compte le nombre de femmes parmi les 10 plus hauts salaires de l'entreprise, si au moins 4 femmes figurent parmi les 10, l'entreprise obtient 10 points.

## Pour les entreprises de plus de 250 salariés, un indicateur supplémentaire s'ajoute :

### 5. Écart de taux de promotions (15 points)

L'objectif de cet indicateur est de s'assurer que les femmes ont autant de chances que les hommes d'être promues. Cela lutte contre le plafond de verre et favorise l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

On compare ici le pourcentage de femmes et d'hommes promus sur l'année, si l'écart est inférieur ou égal à 2 %, on obtient la note maximale.

## Obligations de publication et sanctions

Les entreprises sont tenues de publier chaque année leur Index de l'égalité professionnelle sur leur site internet, de manière visible et accessible. Elles doivent également le communiquer au Comité Social et Économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (DREETS).

Lorsque le score obtenu est inférieur à 85 points, l'entreprise est dans l'obligation de définir des objectifs de progression. Si le score est inférieur à 75 points, elle doit mettre en œuvre des mesures correctives, définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.

Ces mesures peuvent être annuelles ou pluriannuelles. Si, au bout de trois ans, l'entreprise n'a toujours pas atteint le seuil de 75 points, elle s'expose à une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle.

## Synthèse des résultats

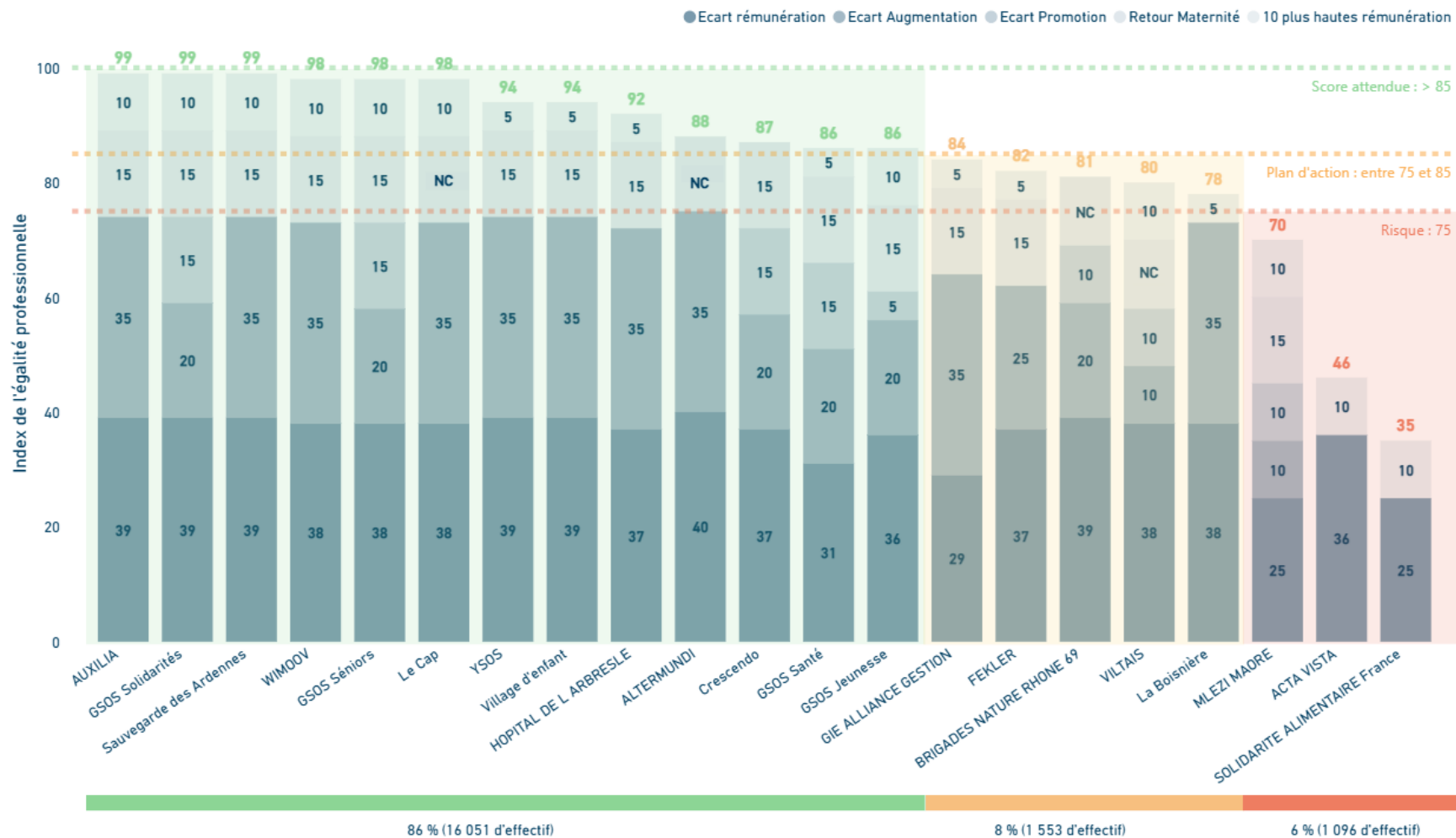
L'analyse des résultats de l'**Index égalité professionnelle femmes-hommes** révèle une **performance globale très satisfaisante** du **Groupe SOS**, avec un **score moyen de 85 points**, conforme aux attentes réglementaires.

**La majorité des entités** se situent dans la **zone verte** avec une **note supérieure à 85 points** représentant **86% des effectifs** groupe soumis à l'obligation de déclarer l'index, traduisant une **dynamique positive en matière d'égalité**.

Bien que certaines entités soient en **zone rouge**, nécessitant des **actions correctives**, il est important de souligner que ces structures ne représentent qu'une **part marginale des effectifs du groupe**. En effet, les entités ayant obtenu une **note inférieure à 75 ne regroupent que 6 % des effectifs**, ce qui permet de **relativiser leur impact** et de **valoriser les efforts déjà engagés à grande échelle**.

Cette répartition témoigne d'un **engagement fort du Groupe SOS en faveur de l'égalité professionnelle**, tout en mettant en évidence les leviers d'amélioration à mobiliser pour **renforcer encore cette dynamique**.

## NOTE OBTENUE A L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE PAR SOCIETE EN 2024



\*NC : Correspond aux entités juridiques n'ayant eu aucun congé maternité durant la période et donc non concernées par le calcul de l'indicateur relatif au retour de congé maternité

### Remarques :

- L'indicateur « Écart de taux de promotions » n'est pas représenté dans le graphique pour les entités comptant entre 50 et 250 salariés, car celles-ci ne sont pas concernées par le calcul de cet indicateur.
- Les indicateurs pour lesquels une entité a obtenu une note de 0 ne sont pas représentés dans le graphique
- L'effectif est déterminé en prenant uniquement en compte les entités juridiques soumises à l'obligation de déclaration de l'Index. Les entités non assujetties ne sont donc pas incluses.

## 2. L'Index de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants

### Le cadre légal

L'Index de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants a été instauré par l'article 14 de la loi "Rixain" n°2021-1774 du 24 décembre 2021, visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Cette mesure impose aux grandes entreprises (plus de 1 000 salariés pendant trois exercices consécutifs) de garantir une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de leurs instances dirigeantes et parmi leurs cadres dirigeants. L'objectif est d'atteindre au moins 30 % de femmes et d'hommes dans ces postes à partir du 1er mars 2026, puis 40 % à partir du 1er mars 2029.

### Modalités de calcul de l'Index

Les entreprises concernées doivent calculer chaque année la proportion de femmes et d'hommes parmi :

- Les cadres dirigeants (au sens du Code du travail)
- Les membres des instances dirigeantes (comité exécutif, comité de direction, etc.)

Le calcul consiste à déterminer le pourcentage de femmes dans chacun de ces deux périmètres. Si l'un des seuils (30 % ou 40 % selon l'échéance) n'est pas atteint, l'entreprise doit publier des objectifs de progression et des mesures correctives pour se mettre en conformité.

### Obligations de publication et sanctions

Les résultats doivent être publiés chaque année avant le 1er mars sur le site internet de l'entreprise, de manière visible et accessible. Ils doivent également être transmis :

- Au Comité Social et Économique (CSE)
- À l'administration via la plateforme Egapro (rubrique "Représentation équilibrée")

En cas de non-respect des objectifs à l'échéance de 2029, les entreprises encourent une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle.

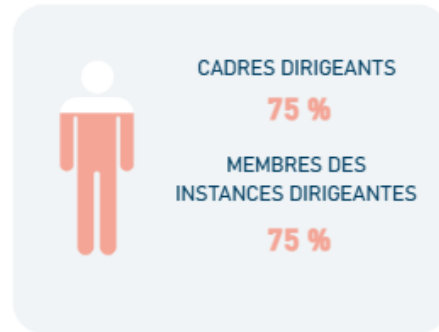
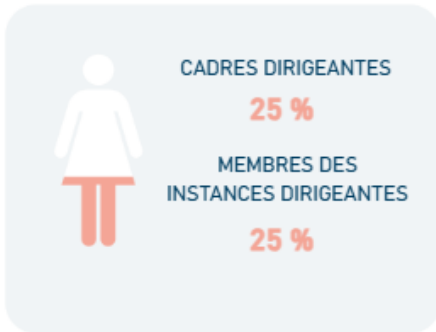
### Synthèse des résultats

**Groupe SOS Jeunesse** affiche une représentation féminine de 25 % parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Bien que ce taux reste inférieur au seuil réglementaire de 30 % fixé pour 2026, il témoigne d'une présence partielle des femmes dans les instances de gouvernance, constituant une base sur laquelle des efforts peuvent être renforcés.

**Groupe SOS Santé** et **Groupe SOS Seniors** affichent une **absence totale de femmes** dans les postes de direction (0 %), avec une représentation masculine de 100 %. Toutefois, il est important de noter que ces deux entités ne comptent **qu'un seul cadre dirigeant**, ce qui rend l'indicateur **non significatif**. Dans ce contexte, aucune pénalité n'est encourue, mais la situation souligne l'importance d'une **vigilance accrue** dans les futures nominations pour tendre vers une meilleure parité.

## ECARTS DE REPRESENTATION

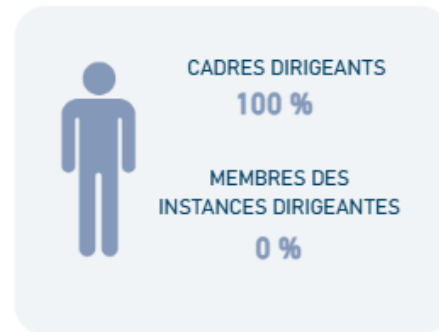
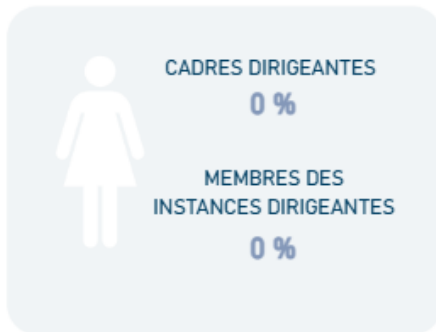
### GRUPE SOS JEUNESSE



### GRUPE SOS SOLIDARITE



### GRUPE SOS SANTE



### GRUPE SOS SENIORS

