

Entité	Index 2023 Calculable / Non calculable	Index égalité professionnelle 2023	Mesures correctives	INDICATEUR 1 Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 2 Écart de taux d'augmentations individuelles (20 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 3 Écart de taux d'augmentations individuelles (35 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 3 Écart de taux de promotions (15 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 4 Pourcentage de femmes augmentées au retour de congé maternité (15 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 5 Mixité au sein des 10 plus hautes rémunérations (10 pts)	Objectifs de progression
SEURECA	Calculable	84		34	Sensibiliser les managers sur les augmentations individuelles			35				15		0	Veiller à l'équilibre salarial lors des revalorisations et à la mixité des effectifs
ONVX EST	Calculable	81		36	La Société se fixe comme objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le résultat de cet indicateur. Dans cette perspective, la Société ONVX EST s'engage à veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche et tout au long du parcours professionnel, au sein de la Société pour un même travail ou un travail de valeur égale.	20			10	La Société se fixe comme objectif, dans la mesure du possible, à postuler à des postes plus hauts gradés. Pour ce faire, la Société devra s'assurer d'une égalité dans l'accès aux formations professionnelles. Dans cette optique, la Société s'engage à veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution interne et à veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes. En outre, une vigilance particulière sera apportée au sujet Lors des comités carrière.		15	0	Pour progresser sur cet indicateur et tendre vers la note de 10/10, La Société s'engage, quand l'opportunité se présentera, à veiller à la représentativité des femmes au sein des 10 plus hautes rémunérations à compétences équivalentes, soit dans le cadre de promotion interne soit en renforçant notre politique de mixité lors des recrutements externes. Par conséquent, et pour favoriser le recrutement des personnes du sexe sous-représenté, la société ONVX EST s'engage à veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de direction et à veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement et de direction.	
VP AQUITAINE	Calculable	64	Négociations en cours	34	Améliorer l'indicateur 1 : Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	0	Améliorer l'indicateur 2 : Écarts de taux d'augmentations individuelles			15			15	0	Améliorer l'indicateur 5 : Mixité au sein des 10 plus hautes rémunérations
TRIADÉ ELECTRONIQUE	Calculable	71	répartition des promotions : un travail a été réalisé en 2024 dans le cadre du plan salarial ETAM (février 2024) et cadres (mars 2024) afin d'être vigilant sur les promotions et celles-ci ont été en faveur des femmes - pour le personnel ouvrier, dans le cadre des NAO 2024, nous serons vigilants sur les évolutions conventionnelles et promotions en faveur des femmes	36	Améliorer l'indicateur 1 : Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	20				0	Améliorer l'indicateur 3 : Écart de taux de promotions		15	0	Améliorer l'indicateur 5 : Mixité au sein des 10 plus hautes rémunérations
AUBINE	Calculable	75		39	- Garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme, compétences et expérience professionnelle équivalents (indicateur : analyse des écarts de rémunération) - S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière (indicateur : analyse des écarts de rémunération)			15	- Analyser les évolutions de la rémunération des collaborateurs pour s'assurer de la cohérence en fonction du poste, expérience et qualification - S'assurer d'une proportion équilibrée des augmentations individuelles entre les sexes concernant les salariés non concernés par l'augmentation collective.		NC (Non-calculable)		10		
VALBON (IF42)	Calculable	64		39	Améliorer l'indicateur 1 : Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes			15	Améliorer l'indicateur 3 : Écarts de taux d'augmentations individuelles			NC (Non-calculable)		0	Améliorer l'indicateur 5 : Mixité au sein des 10 plus hautes rémunérations
SARPI SA	Calculable	84		34	Cette société contient le siège, les écarts sur les cadres sont dus à la présence du CODIR du groupe dans l'objectif. Objectif de progression : Un travail est fait sur l'harmonisation des rémunérations en fonction des familles emploi. Lorsque l'on regarde à emploi équivalent les inégalités sont réduites.	20			15			15	0	La présence du CODIR sur l'entité influence le calcul de cet indicateur. Objectifs de progression : Un travail est fait sur l'harmonisation des rémunérations à emploi égal et expérience égale.	
SARPI REMEDIATION	Calculable	77		37	L'écart réside dans le fait que le statut TAM rassemble 2 types d'emplois différents : Administratif et Chantier - le marché du travail fait que le personnel de chantier est mieux rémunéré que le personnel administratif (pour une question de rareté) - le personnel de chantier est plus masculin et le personnel administratif plus féminin. piste de progression : féminiser encore plus le personnel de chantier et masculiniser encore plus le personnel administratif			25	l'écart réside essentiellement dans le fait que nous devons exclure le personnel présent physiquement plus de la moitié de l'année. Ainsi quelques collaboratrices ayant bénéficié d'une AI ont quitté l'entreprise au cours de 6 premiers mois et ne rentrent donc pas dans le calcul, cela nous fait perdre les 2,4 unités. Objectif de progression : veiller à ce que les femmes et les hommes aient proportionnellement le même efforts d'AI.			15	0	Objectif de progression : veiller à une plus grande mixité au sein du CODIR/CODIRU sur les fonctions octroyant les meilleures rémunérations	
SIAP	Calculable	83		33	garantir l'absence d'éventuels écarts de salaire injustifiés constatés pour les emplois comparables. Mise en place de mesures correctives, de manière à atteindre un objectif de suppression des écarts salariaux pouvant être constatés (salaire mensuel brut de base) pour les emplois comparables et à compétences égales, lors de la revue annuelle de salaire qui suit la constatation de l'écart. En effet, l'objectif est de garantir chaque année, l'absence d'écarts de salaire injustifiés pour des emplois comparables (à compétences égales).			35				15	0	promouvoir nos métiers via les réseaux sociaux, dans les écoles ou sur le site intranet afin de favoriser les candidatures féminines. Nous favorisons la présence d'une exploitante aux forums auxquels nous participons et lors de nos visites aux écoles  lutter contre les stéréotypes  Actions de communication, formations e learning	

Entité	Index 2023 Calculable / Non calculable	Index égalité professionnelle 2023	Mesures correctives	INDICATEUR 1 Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 2 Écart de taux d'augmentations individuelles (20 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 3 Écart de taux d'augmentations individuelles (35 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 3 Écart de taux de promotions (15 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 4 Pourcentage de femmes augmentées au retour de congé maternité (15 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 5 Mixité au sein des 10 plus hautes rémunération (10 pts)	Objectifs de progression
SARPI THINKTECH	Calculable	79		39	s'assurer de l'égalité de rémunération entre hommes et femme			25	s'assurer de l'égalité des augmentations entre hommes et femmes			15		0	on est meilleur que l'an passé et on œuvre pour que les femmes en fassent partie
SOLAMAT MEREX	Calculable	84		29	Garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme, compétences et expérience professionnelle équivalents			35				15		5	Revue annuelle de revalorisation du personnel cadre avec analyse des écarts de rémunération et correction si justifiée
EMTA	Calculable	78		31	À compétences égales, une embauche "femme" sera privilegiée.			35				NC (Non-calculable)		0	A compétences égales, une embauche "femme" sera privilegiée.
VNS Europe	Calculable	79		34	S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière (indicateur : analyse des écarts de rémunération)			25	Contribuer à supprimer les éventuels écarts de rémunération pour une même fonction et/ou pour un même niveau de responsabilité, de compétence, d'expérience professionnelle et de performance (indicateur : Analyse des augmentations individuelles, par sexe)			15		5	Veiller à l'équilibre salarial lors des revalorisations et à la mixité des effectifs (indicateur : analyse des écarts de rémunération par sexe)
VEOLIA ENERGIE FRANCE	Calculable	77		37	- Poursuivre et améliorer de la note obtenue sur cet indicateur en veillant et en rappelant le principe d'égalité de rémunération pour un même poste, à diplôme et expérience équivalents notamment lors des campagnes de révisions salariales	20						5	- Etude et révision des classifications des salariés dans le cadre des révisions salariales - Assurer une égalité dans l' accès aux formations professionnelles (indicateur : taux d'accès aux formations par sexe) - Mesurer et suivre les taux de femmes promues	0	- Assurer un égal accès à la formation professionnelle continue des salariées - Mesurer et suivre le taux de féminisation des Cadres - Mesurer et suivre les taux de femmes promues
VVTS SA	Calculable	77		27	S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière (indicateur : analyse des écarts de rémunération)			35				15		0	Améliorer le pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur : fixer un objectif de féminisation des instances dirigeantes (indicateur : Nombre de femmes promues à des postes de direction )