

Entité	Index 2024 Calculable / Non calculable	Index égalité professionnelle 2024	Mesures correctives	INDICATEUR 1 Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 2 Ecart de taux d'augmentations individuelles (20 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 3 Ecart de taux d'augmentations individuelles (35 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 3 Ecart 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	83		33	1/ S'assurer d'une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme, compétences et expérience professionnelle équivalents			35				15		0	1/ Présenter dans la mesure du possible un profil féminin dans les candidatures pré-sélectionnées sur des postes d'encadrement. Dans le secteur très tendu du recrutement dans l'IT, les candidatures sont majoritairement masculines. La Direction de la SOMEI s'assurera de la mixité sur les postes à plus haute qualification lors du sourcing interne et externe. Dans ce cadre, et lorsque cela est possible (candidature féminine, compétences égales...), un profil féminin sera présenté pour les recrutements de postes de management.	
STE MEDITERRANEENNE D'ETUDES ET D'INFORMATION	Calculable	80		33	La Direction de la SOMEI s'engage à être vigilante concernant l'égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme, compétences et expérience professionnelle équivalents. Une attention particulière sera aussi portée sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière à compétences, expérience professionnelle et niveau de responsabilité équivalents,			35				NC		0		
TRISALID (IF43)	Calculable	81		39	Le résultat de 2023 est de 39 points et devra être maintenu durant la durée de l'accord qui a été signé			25	Le résultat de 2023 est de 35 points et devra être maintenu durant la durée de l'accord qui a été signé			NC		5	- S'assurer sur la durée de l'accord que le nombre de formations dispensées aux femmes soit similaire au nombre de formations dispensées aux hommes proportionnellement à l'effectif de chaque sexe. - Promouvoir l'intégration des femmes aux fonctions managériales : former systématiquement les femmes nommées pour la 1ère fois sur une fonction managériale	
REP	Calculable	81		34	Afin de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression sont les suivants : - S'assurer de l'égalité de rémunération (salaire de base) à l'embauche, quelque soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes - S'assurer de l'égalité salariale (salaire de base) entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière A cet effet, les indicateurs chiffrés pour assurer le suivi de ces objectifs sont : - Aucun écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur le salaire de base sur les postes du même coefficient lors de l'embauche. - Aucun écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur le salaire de base sur les postes ouvriers du même coefficient.			35					NC		0	Objectifs de progression: S'assurer de la mixité sur les postes à plus haute qualification lors du sourcing interne et externe Présenter dans la mesure du possible un profil féminin dans les candidatures pré-sélectionnées sur des postes de management de premier niveau. Indicateurs : Recevoir en entretien 100% des candidatures interne du sexe sous représenté présentant les pré-requis nécessaires au poste.
AUBINE	Calculable	75		39	Objectif : S'assurer de l'égalité de rémunération (salaire de base) à l'embauche, quelque soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes S'assurer de l'égalité salariale (salaire de base) entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière Méthode : Aucun écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur le salaire de base sur les postes du même coefficient lors de l'embauche. Aucun écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur le salaire de base sur les postes ouvriers du même coefficient.			15	Objectif : Garantir une proportion équilibrée des augmentations individuelles entre les sexes pour les employés/agents de maîtrise non concernés par les augmentations collectives. Méthode : Suivi et analyse de la répartition des augmentations individuelles entre hommes et femmes afin de garantir l'équité			NC		10		
VP AQUITAINE	Calculable	66	-Garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes nouvellement embauché(es) pour un même métier, un poste de niveau équivalent et un niveau de formation, d'expérience et d'expertise comparables. Veiller à cette égalité entre les femmes et les hommes au moyen d'un travail préventif réalisé par le service RH lors de la campagne salariale.	31	- La société s'engage à définir et vérifier l'objectivité des critères de fixation des salaires à l'embauche. la société s'engage ainsi à recevoir, dans la mesure du possible, au moins un candidat de chaque sexe en entretien pour tous les recrutements. - Sensibilisation des managers, avant le lancement de la campagne de rémunération , aux obligations légales en matière d'égalité salariale. La société s'engage ainsi à veiller à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes tout au long de la carrière et corriger les inégalités, si besoin.	20	- La société s'engage à suivre et analyser les augmentations individuelles par sexe, lors de la campagne salariale. - Sensibilisation des managers , avant le lancement de la campagne de rémunération aux obligations légales en matière d'égalité salariale, en diffusant une note. La société s'engage ainsi à veiller à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes tout au long de la carrière et corriger les inégalités , si besoin.				0	Assurer un contrôle particulier sur les promotions de VPA. Celui-ci a commencé lors des campagnes de rémunération des cadres et des ETAM. Vérification des demandes de promotions H/F par CSP ainsi que les augmentations individuelles.		15	0	La société s'engage à favoriser le nombre de femmes dans les plus hautes fonctions de l'entreprise.
SARPI THINKTECH	Calculable	74	Veiller à l'équilibre salarial lors des revalorisations et à la mixité des effectifs. S'assurer de l'égalité des augmentations individuelles entre les hommes et les femmes pour des profils, compétences, responsabilités identiques.	34	S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière La population opérationnelle reste à très forte tendance masculine avec des expériences et compétences fortes qui se valorisent par la rémunération entre autres			25	S'assurer de l'égalité des augmentations individuelles entre les hommes et les femmes pour des profils, compétences, responsabilités identiques			15		0	Veiller à l'équilibre salarial lors des revalorisations et à la mixité des effectifs Avec la sortie de 2 hommes faisant partie des 10 plus hautes rémunérations, 2 femmes pourraient entrer dans ce classement compte tenu de leur poste et rémunération actuelle. Le CODIR est déjà paritaire.	
SIAP	Calculable	82		35	"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				NC	"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)."	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"	
SOLAMAT MEREX	Calculable	72	Mise en place de mesures correctives visant à supprimer 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. Un travail sera fait sur l'harmonisation des rémunérations à emploi égal et expérience égale.	27	L'écart réside dans le fait que le statut TAM rassemble 2 types d'emplois différents : Administratif et Production - le marché du travail et la nature du métier en incinération (postes Sx8) fait que ce personnel est mieux rémunéré que le personnel administratif - le personnel d'incinération est plus masculin et le personnel administratif plus féminin. Objectifs de correction : - Un travail est fait sur l'harmonisation des rémunérations en fonction des familles emploi. - Garantir l'absence d'éventuels écarts de salaire injustifiés constatés pour les emplois comparables. Mise en place de mesures correctives de manière à supprimer 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.			25	Cet indicateur est habituellement atteint comme en témoignent les années précédentes. Sur l'année 2024, à titre exceptionnel, il y eu une augmentation individuelle collective de tous les travailleurs "postés" de l'incinération. Vu que la population sur ces métiers est intégralement masculine, le taux d'AI est favorable aux hommes.			15		5	- Veiller à l'équilibre salarial lors des revalorisations et à la mixité des effectifs (indicateur : analyse des écarts de rémunération par sexe)	

Entité	Index 2024 Calculable / Non calculable	Index égalité professionnelle 2024	Mesures correctives	INDICATEUR 1 Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (40 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 2 Ecart de taux d'augmentations individuelles (20 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 3 Ecart de taux d'augmentations individuelles (35 pts)	Objectifs de progression	INDICATEUR 3 Ecart 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
VEOLIA ENERGIE FRANCE	Calculable	84		39	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) Sensibiliser les managers sur les augmentations individuelles (indicateur : analyse des écarts de rémunération)	10	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) Sensibiliser les managers sur les augmentations individuelles (indicateur : analyse des écarts de rémunération)			15		15		5	Veiller à l'équilibre salarial lors des revalorisations et à la mixité des effectifs (indicateur : analyse des écarts de rémunération par sexe)
VESA	Calculable	81		36		10				15		15		5	
STE INTERNATIONALE DE DESSALEMENT	Calculable	81		31	Cette baisse est due au changement de la CCN de la Métallurgie. Les cadres dirigeants sont comparés aux autres cadres. L'objectif est de répartir différemment la population cadre.			35				15		0	La société essaie de recruter des femmes dans les plus hautes fonctions de l'entreprise.
VEOLIA WTS FRANCE	Calculable	82		35	S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière (indicateur : analyse des écarts de rémunération) et porter une attention particulière à ces éventuels écarts lors des revues de rémunération			35				NC		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)
VEOLIA WATER TECHNOLOGIES AND SOLUTIONS	Calculable	78		31	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				NC		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)