

DETAIL DE L'INDEX EGALITE FEMMES - HOMMES – 2022/2023

Le Groupe InVivo porte une attention particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans certaines entités, le calcul brut de l'indicateur ne traduit pas la politique d'égalité mise en place. En effet, une explication technique est nécessaire pour éclairer les résultats : l'indicateur de congé maternité est impacté au moment où l'entreprise ne fait pas de NAO par exemple.

Pôle Bioline by InVivo :

Entités de + de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation (20 points)	Ecart de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
UES Bioline By Invivo	34	20	15	15	0	84 *1
Soufflet Agriculture	33	20	15	15	0	83 *2

Entités de - de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
Soufflet Vigne	34	35	0	0	69 *2
Soufflet Transports	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable

Les index obtenant un résultat inférieur à 85 points doivent fixer des objectifs de progression pour les indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale. Voici les actions mises en place :

- ✓ *1 Atteindre un résultat de 35 points à l'indicateur sur les écarts de rémunération pour l'UES Bioline en se concentrant sur les groupes où les écarts sont les plus marqués (cadres de plus de 40 et 50 ans)
- ✓ *1 Faire entrer une femme supplémentaire dans le top 10 des rémunérations de l'UES Bioline
- ✓ *2 Indicateur Ecart de rémunération : Mobiliser par une note de cadrage les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrières avant l'attribution des augmentations individuelles et rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale. 100% des managers seront informés.
- ✓ *2 Indicateur retour de congé maternité/adoption : Assurer que chaque salariée de retour de congé maternité ou d'adoption ait, le cas échéant, bénéficié de l'augmentation moyenne de la catégorie à laquelle elles sont rattachées.
- ✓ *2 Indicateur 10 plus hautes rémunérations : Assurer la parité via une évolution des postes occupés par les femmes.

Pôle Episens by InVivo :

Entités de + de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation (20 points)	Ecart de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
Boulangerie Neuhauser	38	20	15	0	5	78 *3
Moulins Soufflet	35	5	15	15	0	70 *3

Entités de - de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
Boulangerie Viennoiserie	40	35	Non calculable	5	94
Boulangerie de l'Europe	37	35	Non calculable	5	91

Entités de - de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
Soufflet Biotechnologies	33	25	Non calculable	10	80*3
Episens by InVivo	Non calculable	25	Non calculable	5	Non calculable

*3 Voici les objectifs d'amélioration fixés pour les indicateurs n'ayant pas obtenu le maximum des points :

- ✓ Assurer une meilleure prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle dans l'évolution des conditions de travail.
- ✓ Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de promotion ouvertes.
- ✓ Assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection à l'embauche.
- ✓ Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariées à leur retour de congé maternité : s'interroger systématiquement si durant cette période une campagne d'augmentations générales ou individuelles a eu lieu.
- ✓ Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en matière de rémunération effective au moment de l'embauche et des négociations annuelles obligatoires.

Pôle Malterie :

Entité de + de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation (20 points)	Ecart de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
UES Malteries	38	5	10	15	5	73*4

*4 Voici les grands objectifs du plan d'action mis en place pour rétablir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Malteries Soufflet :

- ✓ Communiquer sur les femmes en poste dans nos métiers industriels opérationnels pour accroître les candidatures de femmes sur nos emplois en usine,
- ✓ Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales,
- ✓ S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le genre, à compétences et expériences équivalentes,
- ✓ Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation).

Pôle Teract by InVivo :

Entités de + de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation (20 points)	Ecart de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
UES Jardiland	39	20	15	15	5	94
UES IVR Support	27	20	15	15	0	77*5
UES Gamm Vert Synergies	37	10	15	15	0	77*5

Entité de - de 250 salariés	Ecart de rémunération (40 points)	Ecart de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
UES IVR Productions Et Logistiques	31	25	Non calculable	0	66*5

*5 Voici les objectifs d'amélioration fixés pour les indicateurs n'ayant pas obtenu le maximum des points :

Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales et :

- ✓ Faire progresser le résultat de l'indicateur sur les écarts de rémunération sur 3 ans de 3 points sur l'UES IVR Support, de 2 points sur l'UES Gamm Vert Synergies et l'UES Production & Logistique,
- ✓ Faire progresser le résultat de l'indicateur sur les écarts de taux d'augmentations de 5 points en 3 ans sur l'UES Gamm Vert Synergies et UES Production & Logistique,
- ✓ Faire entrer 3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'UES IVR Support et l'UES Gamm Vert Synergies, 2 pour l'UES Production & Logistique.

Pôle Wine :

Entités de - de 250 salariés	Écarts de rémunération (40 points)	Écarts de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
Cordier	36	15	15	5	71*6
Cordier Excel Trilles	Non calculable	25	Non calculable	0	Non calculable
Cordier Excel Uccoar	Non calculable	25	Non calculable	5	Non calculable

*6 Voici les objectifs d'amélioration fixés pour les indicateurs n'ayant pas obtenu le maximum des points :

- ✓ S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le genre, à compétences et expériences équivalentes,
- ✓ Etudier les situations individuelles et réajuster la politique salariale si nécessaire pour résorber les inégalités salariales le cas échéant,
- ✓ Promouvoir les femmes dans les postes à responsabilité et veiller à la parité en termes de rémunération.

Pôle Négoce by InVivo :

Entité de - de 250 salariés	Écarts de rémunération (40 points)	Écarts de taux d'augmentation et de promotion (35 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
Socomac	Non calculable	35	Non calculable	5	Non calculable

Pôle Corporate :

Entité de + de 250 salariés	Écarts de rémunération (40 points)	Écarts de taux d'augmentation (20 points)	Écarts de taux de promotion (15 points)	Augmentation congé maternité/ adoption (15 points)	10 + hautes rémunérations (10 points)	Résultats index 2022/2023
UES Corporate & Autres filiales	27	20	10	15	5	77*7
J. Soufflet	36	20	5	0	10	71*7

*7 Voici les objectifs d'amélioration fixés pour les indicateurs n'ayant pas obtenu le maximum des points :

- ✓ Assurer que 100% des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption ait, le cas échéant, bénéficié d'une évolution de leur rémunération.
- ✓ Etudier les situations individuelles et réajuster la politique salariale si nécessaire pour résorber les inégalités salariales le cas échéant.
- ✓ Promouvoir les femmes dans les postes à responsabilité et veiller à la parité en termes de rémunération.