



**PLAN D'ACTION RELATIF  
A L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DE LA SOCIETE APAVE DIAGNOSTICS**

### **Préambule**

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de calculer chaque année un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'atteindre au minimum la note de 75 points.

Pour rappel, cet index se calcule, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, en additionnant le nombre de points obtenus à partir de 4 indicateurs :

- Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points) ;
- Indicateur n°2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles (de 0 à 35 points) ;
- Indicateur n°3 : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0 ou 15 points) ;
- Indicateur n°4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points).

A défaut d'atteindre ce seuil minimal de 75 points, les entreprises doivent définir des mesures de correction et fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Pour l'année 2023, au titre de l'année 2022, la Société APAVE DIAGNOSTICS a obtenu la note de 68/100 pour le calcul de son index, soit une note inférieure à 75 points.

Aussi, c'est dans ce contexte que la direction de la Société met en place le présent plan d'action, dont les dispositions visent à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société APAVE DIAGNOSTICS.

Ce dernier est conclu en application des articles L.1142-9 et L.1142-9-1 du Code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 1 : Champ d'application**

Les dispositions du présent plan d'action sont destinées à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la Société APAVE DIAGNOSTICS.

### **Article 2 : Objet**

Au titre de l'année 2022, la Société APAVE DIAGNOSTICS a obtenu, pour chaque indicateur de l'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les notes suivantes :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 38/40 ;
  - Ecart de taux d'augmentations individuelles : 25/35 ;
  - Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 0/15 ;
  - Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10.
- Soit un total de 68/100.



Il est donc proposé les mesures de correction et les objectifs de progression suivants pour tendre à l'équilibre concernant les 4 indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte :

### **1°/ Mesures de correction et objectifs de progression relatifs aux écarts de rémunération**

La Société APAVE DIAGNOSTICS se félicite de constater que la note obtenue à l'indicateur n°1 relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la Société s'élève à 38/40, contre 37/40 au titre de l'année 2021. Cette note témoigne ainsi de l'efficience de la politique de la Société mise en œuvre en la matière.

L'objectif est donc de maintenir ce niveau d'égalité, et à terme, afin de tendre à la note maximale de 40/40, de l'améliorer en veillant à ce qu'aucune éventuelle disparité de rémunérations entre les femmes et les hommes, à métiers, compétences, ancienneté, et performances équivalentes, ne soit identifiée.

### **2°/ Mesures de correction et objectifs de progression relatifs aux écarts de taux d'augmentations individuelles**

La note obtenue par la Société à l'indicateur n°2 portant sur l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes est de 25/35 avec un écart en nombre équivalent de salariés de 3,7 en faveur des hommes. Cet indicateur est en baisse par rapport à l'année précédente où il était de 35/35 avec un écart en nombre équivalent de salarié de 0,2 en faveur des hommes.

La Société s'engage donc à comparer le pourcentage de femmes et d'hommes pour lesquels une proposition d'augmentation individuelle a été sollicitée afin de réduire cet écart. Il convient toutefois de préciser que la Société entend maintenir la validation des augmentations individuelles sur la base des critères objectifs de performance et de compétence. Le genre ne pourra à lui seul être la motivation d'une démarche d'augmentation de salaire.

En conséquence, la Société se fixe comme objectif d'atteindre la note maximale de 35/35 concernant cet indicateur.

### **3°/ Mesures de correction et objectifs de progression relatifs au nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité**

La Société a obtenu la note de 0/15 à l'indicateur n°3 relatif au nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité.

Cette note s'explique par le fait que l'augmentation de la salariée concernée par cet indicateur aurait dû intervenir avant la fin de l'année de référence, soit avant la fin de l'année 2022, ce qui n'a pas été le cas.

En effet, même si la salariée a bénéficié d'une augmentation de manière rétroactive, soit à partir d'octobre 2022, son augmentation n'est intervenue qu'à compter du mois de janvier 2023, soit après l'année de référence.

Aussi, avec pour objectif que 100 % des salariées soient augmentées dans l'année de leur retour de congé maternité et ainsi atteindre la note maximale de 15/15 à l'indicateur n°3, la Société s'engage à appliquer strictement les dispositions de l'article L.1225-26 du Code du travail lequel précise que :

*« En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L.3221-*



3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. ».

#### **4°/ Mesures de correction et objectifs de progression relatifs à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Les postes occupés par les 10 plus hautes rémunérations sont les postes à responsabilité. En 2021, 2 femmes figuraient parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, En 2022, ce nombre est passé à 3 femmes. La parité n'est pas encore établie mais la Société tend à améliorer ce nombre chaque année.

Aussi, la Société poursuit son objectif d'obtenir une amélioration du nombre de femmes accédant à des postes à responsabilités, sous réserve que de tels postes deviennent vacants au cours de la période d'application de ce plan.

Afin d'atteindre cet objectif, dans le cas où une telle opportunité surviendrait, la Société prévoit de s'assurer, pour chaque poste à responsabilité ouvert, de la présence de candidatures des deux sexes lorsque cela est possible.

Par ailleurs, la Société poursuit son engagement de sensibiliser à l'égalité professionnelle les personnes intervenant dans le processus de recrutement notamment dans le cadre de recrutement de personnes pouvant potentiellement se trouver dans les 10 plus hautes rémunérations de la Société.

#### **Article 3 : Durée et Entrée en vigueur**

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023. A l'échéance du terme, il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets, sans aucune formalité. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant son dépôt.

#### **Article 4 : Dépôt et Formalités**

Le présent plan d'action sera déposé sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du ministère du travail et remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille. Il sera également transmis aux services de l'inspection du travail via le site dédié de télédéclaration « index-Egapro »


#### **Article 5 : Affichage et communication**

Un exemplaire original du présent plan d'action sera mis à disposition des membres du Comité Social et Economique.

Il sera publié sur le site internet de la Société (sur la même page que l'index) et porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Fait à Marseille, le 18 mai 2023, en 3 exemplaires originaux.

**Laurent BERRETTA**  
**Directeur Général**

DocuSigned by:  
  
96101739571541F... 3