

**RÉSULTATS DE L'INDEX EGALITÉ
PROFESSIONNELLE
entre les Femmes et les Hommes**



REALITES

L'INTELLIGENCE DES TERRITOIRES



AVANT PROPOS

Le groupe REALITES est constitué de 2 grandes activités majeures :

L'OUVRAGE ET L'USAGE.

Sur l'activité ouvrage, le Groupe a mis en place une UES :

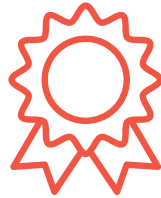
Unité Economique et Sociale, en vue de pouvoir élire un CSE, afin de négocier un accord d'intéressement. Ceci dans une démarche volontaire pour l'ensemble de ces 3 points.

Notre obligation de calcul de indicateurs de l'index égalité entre les femmes et les hommes de l'entreprise, se porte sur cette UES.

INDEX 2022

(CALCULÉ SUR L'ANNÉE 2021)

Périmètre concerné :
UES REALITES (349 salariés)



NOTE OBTENUE :

83
POINTS

(méthodologie Cadre/Non Cadre, avec prise en compte de la classification)

88 points
en incluant
les mandataires
sociaux

DÉTAILS DES INDICATEURS

• ECART DE RÉMUNÉRATION : 38/40

Pour cette nouvelle évaluation, il a été appliqué une méthodologie par classification.

Cette nouvelle méthodologie a permis de regrouper de manière plus cohérente les niveaux de postes Cadres et Non Cadres.

• ECART DE TAUX D'AUGMENTATION : 10/20

Le Groupe REALITES applique chaque année une politique de révision salariale auprès de l'ensemble de ses collaborateurs.

• ECART DE TAUX DE PROMOTION : 15/15

En ligne avec son statut d'entreprise à mission, Le Groupe REALITES s'engage vis-à-vis de ses collaborateurs, en faveur de l'égalité des opportunités de carrière pour tous.

• % DE SALARIÉES AUGMENTÉES AU RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ : 15/15

• PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS : 5/10

Plusieurs Femmes occupent des postes de Cadre dirigeant et de Cadre de Direction.

La plupart des postes de Cadre Dirigeant sont occupés sous mandat social, une modalité du Ministère du Travail qui n'est pas retenue dans les effectifs à prendre en compte pour le calcul de cet indicateur.

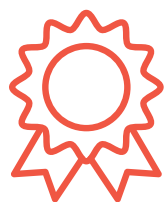
OBJECTIFS DE PROGRESSION 2022 DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 1 Homogénéiser les situations professionnelles par métier : en étudiant les situations de chaque salarié de l'UES afin d'identifier et d'appliquer les ajustements nécessaires de classifications.
- 2 Poursuivre le suivi des situations professionnelles des Femmes durant/au cours de leur congé maternité : la politique actuelle sera poursuivie avec une organisation en amont de la reprise d'activité et la réalisation systématique d'un entretien de retour en entreprise. Chaque évolution salariale des salariées sera suivie pendant les périodes d'augmentation individuelle et à leur retour.
- 3 Poursuivre les actions favorisant la parité au sein des fonctions Cadres et Non Cadres.
- 4 Poursuivre les actions permettant d'augmenter le nombre de Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : en favorisant le recrutement et la mobilité des Femmes dans les fonctions dirigeantes.

INDEX 2021

(CALCULÉ SUR L'ANNÉE 2020)

Périmètre concerné :
UES REALITES (273 salariés)



NOTE OBTENUE :

72
POINTS

(méthodologie Cadre/Non Cadre, avec prise en compte de la classification)

77 points
en incluant
les mandataires
sociaux

DÉTAILS DES INDICATEURS

• ECART DE RÉMUNÉRATION : 37/40

Pour cette nouvelle évaluation, il a été appliqué une méthodologie par classification.

Cette nouvelle méthodologie a permis de regrouper de manière plus cohérente les niveaux de postes Cadres et Non Cadres.

• ECART DE TAUX D'AUGMENTATION : 20/20

Le Groupe REALITES applique chaque année une politique de révision salariale auprès de l'ensemble de ses collaborateurs.

• ECART DE TAUX DE PROMOTION : 15/15

En ligne avec son statut d'entreprise à mission, Le Groupe REALITES s'engage vis-à-vis de ses collaborateurs, en faveur de l'égalité des opportunités de carrière pour tous.

• % DE SALARIÉES AUGMENTÉES AU RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ : 0/15



2 FEMMES SUR 3

ont bénéficié d'une augmentation de salaire durant/au retour de leur congé maternité.



1 FEMME

a bénéficié d'une mobilité professionnelle transverse avec le maintien de ses conditions salariales, correspondant à la fourchette haute des rémunérations appliquées sur ce type de poste.

• PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS : 0/10

Plusieurs Femmes occupent des postes de Cadre dirigeant et de Cadre de Direction.

La plupart des postes de Cadre Dirigeant sont occupés sous mandat social, une modalité du Ministère du Travail qui n'est pas retenue dans les effectifs à prendre en compte pour le calcul de cet indicateur.

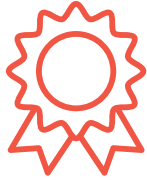
PLAN D' ACTIONS DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 1 Atteindre la note maximale de l'index (assurer à minima le seuil de 75 points) : un suivi régulier de l'Index sera réalisé, afin de pouvoir mettre en place des actions correctives tout au long de l'année.
- 2 Renforcer le suivi des situations professionnelles des Femmes durant/au cours de leur congé maternité : la politique actuelle sera poursuivie avec une organisation en amont de la reprise d'activité et la réalisation systématique d'un entretien de retour en entreprise. Chaque évolution salariale des salariées sera suivie pendant les périodes d'augmentation individuelle et à leur retour.
- 3 Favoriser la parité au sein des fonctions Cadres et Non Cadres.
- 4 Accroître le nombre de Femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations : en favorisant le recrutement et la mobilité des Femmes dans les fonctions dirigeantes.

INDEX 2020

(CALCULÉ SUR L'ANNÉE 2019)

Périmètre concerné :
UES REALITES (213 salariés)



NOTE OBTENUE :

60 POINTS
(méthodologie Cadre/Non Cadre)



NOTE OBTENUE :

70 POINTS
(méthodologie Cadre/Non Cadre,
avec prise en compte de la classification)

DÉTAILS DES INDICATEURS

• ECART DE RÉMUNÉRATION : 25/40

Après une étude détaillée de cet indicateur avec le CSE, il avait été relevé que la méthodologie appliquée, ne permettait pas de tenir compte des éléments d'appréciations tels que :

- Les différents niveaux de Cadre : Cadre de Direction, Cadre Intermédiaires et Cadre Junior.
- Les différents métiers composant l'UES REALITES, principalement le développement foncier et le commerce, intégrant une rémunération variable sur la performance.
- Les modes de rémunération : Rémunération fixe vs. Rémunération fixe + variable.

Ainsi, sur une même population et une même tranche d'âge, il est comparé des éléments de rémunération présentant de grandes disparités.

• ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATION : 35/35

Le Groupe REALITES applique chaque année une politique de révision salariale auprès de l'ensemble de ses collaborateurs.

• % DE SALARIÉES AUGMENTÉES AU RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ : 0/15



4 FEMMES SUR 5

ont bénéficié d'une augmentation de salaire durant/au retour de leur congé maternité.



1 FEMME

a bénéficié d'une mobilité professionnelle avec le maintien de ses conditions salariales.

• PARITÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS : 0/10

Plusieurs Femmes occupent des postes de Cadre dirigeant et de Cadre de Direction. La plupart des postes de Cadre Dirigeant sont occupés sous mandat social, une modalité du Ministère du Travail qui n'est pas retenue dans les effectifs à prendre en compte pour le calcul de cet indicateur.

PLAN D' ACTIONS DÉFINIS AVEC NOTRE CSE

- 1 Etablir une méthodologie plus adaptée afin de tenir compte des différents niveaux de Cadre et des différents métiers composant l'UES REALITES.
- 2 Favoriser le recrutement et la mobilité des Femmes dans les fonctions dirigeantes