

Index d'égalité Femme – Homme 2024

Depuis la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, les entreprises sont tenues de publier un index permettant de mesurer les efforts des sociétés françaises en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cet index de 100 points est calculé à partir de cinq critères objectifs :

- ✓ Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables
- ✓ Ecart en matière d'augmentations individuelles
- ✓ Ecart en matière de promotions entre les femmes et les hommes
- ✓ Augmentation au retour de congé de maternité
- ✓ Répartition sexuée des dix salariés ayant les plus hautes rémunérations

Châteaufarm' France (société regroupant la majorité des talents en France) obtient une note de 84/100 pour l'année 2024 contre 83/100 en 2023. Si la note globale de l'index est inférieure à 85 points, l'entreprise fixe des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

La société Chateaufarm'Groupe pour sa première année de calcul car ayant dépassé le seul de 50 talents en 2024, obtient le score de 70/100. Des mesures vont être proposées afin d'améliorer cette note sur 2025.

Les sociétés Chateaufarm Bailly et Nomad, même si elles comptent plus de 50 salariés au 31/12/2023, ont une note non calculable.

Concernant Châteaufarm' France qui a un indicateur en dessous de 85, 2 indicateurs n'ont pas obtenu l'intégralité des points, les autres indicateurs sont 100% atteints et démontrent l'attachement de Châteaufarm' quant à l'égalité de traitement de ses Talents.

Le principal écart par rapport à la note maximale est dû à l'indicateur d'augmentation au retour de congé maternité. Cet indicateur permet de mesurer si la totalité des femmes, en retour de congé maternité sur la période de référence, a bénéficié des mêmes augmentations de salaire que la moyenne de celles intervenues en leur absence auprès des salariés appartenant à la même catégorie. Cet indicateur n'est pas composé de palier, il ne peut déclencher que 0 ou 15 points. Ainsi, si et seulement si 100% des femmes en retour de congé maternité en ont bénéficié, alors 15 points sont attribués.

Notre philosophie prône une équité des rémunérations qui se traduit par des augmentations gérées de façon individuelle et non par le biais d'augmentation collective. Afin d'atteindre l'objectif de 100% sur cet indicateur, nous veillerons à sensibiliser les leaders à une répartition équitable des augmentations de leurs équipes, tenant compte des femmes en retour de congé maternité. Cela notamment au travers de nos formations « Savoir parler de nos principes de rémunération » ainsi que lors de l'édition des enveloppes d'augmentation.

Le second indicateur détenant une marge de progression est l'indicateur relatif à l'écart de rémunération. Cette marge de progression est relativement faible dans la mesure où il ne manque qu'un point pour être au maximum. Ce dernier veille à ce que les hommes et les femmes professionnelles aient une rémunération équivalente à partir d'une moyenne, par tranche d'âge et par catégories.

Afin que cet indicateur soit au maximum, nous allons veiller à ce que l'écart de la rémunération moyenne entre homme et femme pour les CSP Cadres et Agents de maîtrise diminue.

Concernant Chateaufarm'Groupe, les deux mêmes indicateurs doivent être travaillés : l'écart de rémunération et l'indicateur d'augmentation au retour de congé maternité.

Châteaufarm' réaffirme son attachement aux valeurs de diversité et de mixité. Ainsi l'entreprise s'inscrit dans une dynamique d'ouverture et de recherche d'égalité. Elle démontre sa volonté de respecter le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et compte plus de 54% de femmes au sein de ses effectifs des différentes sociétés.