

# Récapitulatif des résultats de vos indicateurs

## INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

vos résultats sont **84/100**

le nombre de points maximum pouvant être obtenus était de 100

### INDICATEUR 1, ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

écart de rémunération par csp  
(avant seuil de pertinence)

	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
<u>Employés</u>	9,3%	-1,5%	3,0%	-8,3%
<u>Ingénieurs et cadres</u>		-8,6%	10,3%	-2,6%
<u>Techniciens et agents de maîtrise</u>	8,3%		0,3%	4,3%

vos résultats sont **-0,5%**

vos notes obtenues sont **39/40**

écart favorable aux femmes

### INDICATEUR 2, ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

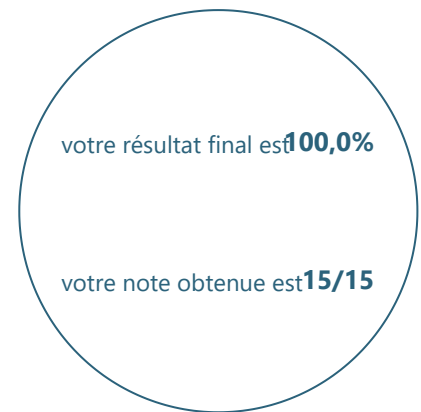
<u>Taux de femmes augmentées</u>	43,1 %
<u>Taux d'hommes augmentés</u>	34,1 %

Vos résultats en nombre équivalent de salariés est **4,6**

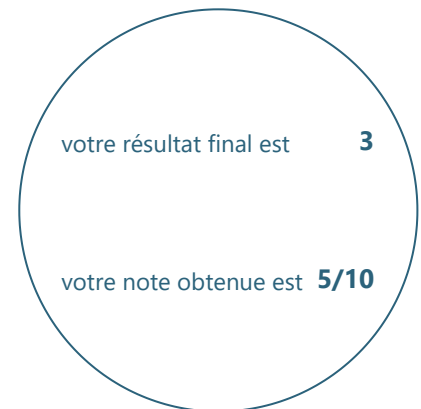
vos notes obtenues sont **25/35**

écart favorable aux femmes

### INDICATEUR 3, POURCENTAGE DE SALARIÉES AUGMENTÉES DANS L'ANNÉE SUIVANT LEUR RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ



### INDICATEUR 4, NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS



**Décision unilatérale de l'employeur  
Relative aux objectifs de progression concernant  
l'index égalité entre les femmes et les hommes**

L'OPH de Clamart Habitat dit VALLEE SUD HABITAT – GRAND PARIS

Immatriculé au registre de commerce de Nanterre sous le N°451 576 656

Dont le siège social est situé 5 Rue Vaillant Couturier, 92140 Clamart

Représenté par Monsieur Yann CHEVALIER, Directeur Général

Ci-après dénommé « l'entreprise »

PREAMBULE

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018, a permis la création d'un instrument de mesure commun des inégalités professionnelles : l'Index de l'égalité professionnelle. Composé de 4 à 5 indicateurs (selon la taille des entreprises) et noté sur 100 points, il permet de mesurer les écarts de rémunération, d'augmentation et de promotion entre les femmes et les hommes, la part de salariées qui ont bénéficié d'une augmentation après la maternité et la parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle avec les mesures suivantes :

- La publication, par les services du ministère chargé du Travail, des résultats obtenus à l'ensemble des indicateurs de l'Index sur le site internet du ministère chargé du Travail.
- Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points, l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies conformément à l'article L. 1142-9 du code du travail.
- Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points, l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index.

En 2024, au titre de l'Index 2023, Vallée Sud Habitat a obtenu une note globale de 84/100, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 39/40
- Ecart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes : 25/35
- Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10



**Vallée Sud**  
**HABITAT**

Grand Paris

Conformément aux dispositions légales et réglementaire, la présente Décision Unilatérale a pour objectif de présenter les mesures de progression permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'index d'égalité entre les femmes et les hommes et les objectifs de progression ont été présentés aux membres du Comité Social et Economique lors d'un CSE ordinaire qui s'est tenu le 29 février 2024.

## **Article 1 – Champ d’application**

La présente décision unilatérale s’applique aux salariés de Vallée Sud Habitat, selon les conditions suivantes.

## **Article 2 – Objectifs de progression relatifs à l’index égalité professionnelle 2023**

### **2.1 Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes**

Cet indicateur est calculé par catégories sociales professionnelles (CSP) (cadre / agent de maîtrise / employé) et par tranche d’âge (moins de 30 ans / 30 ans à 39 ans / de 40 ans à 49 ans / plus de 50 ans).

Un groupe correspondant à une CSP associée et à une tranche d’âge (exemples de groupe : agent de maîtrise de moins de 30 ans).

Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte.

Le total des groupes pris en compte doit représenter 40% de l’effectif total de de l’entreprise, sinon l’indicateur est incalculable.

La note obtenue par Vallée Sud Habitat pour cet indicateur étant très satisfaisante, Vallée Sud Habitat s’engage à conserver l’égalité de salaire entre les femmes et les hommes.

### **2.2 - Ecart de taux d’augmentations entre les femmes et les hommes**

La notion d’ « écarts de taux d’augmentations individuelles » renvoie à l’écart des taux de bénéficiaires d’augmentations individuelles. Ainsi, cet indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées parmi les femmes pour chacun des trois groupes de CSP comptant 10 salariés ou plus de l’un et de l’autre sexe.

La note obtenue par Vallée Sud Habitat pour cet indicateur est plutôt satisfaisante et l’écart est favorable aux femmes. Vallée Sud Habitat s’engage à rester vigilant sur cet indicateur et à continuer à tendre l’égalité de traitement entre tous les collaborateurs.

### **2.3 - Pourcentage de salariées augmentées dans l’année suivant leur retour de congé maternité**

L’indicateur concerne les salariées qui sont revenues de congé maternité au cours de la période annuelle de référence. Parmi ces salariées, seules sont prises en compte, pour le calcul de l’indicateur, celles ayant eu un congé maternité durant lequel des augmentations salariales

(générales ou individuelles) ont eu lieu. Pour elles, comme le prévoit la loi depuis 2006, il faut procéder à une réévaluation de leur rémunération.

La note obtenue par Vallée Sud Habitat pour cet indicateur excellente, Vallée Sud Habitat s'engage à conserver cette mesure.

#### **2.4 Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations**

Le nombre de salarié de sexe féminin est sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, avec seulement 3 femmes.

Vallée Sud Habitat s'engage à tendre, dans la mesure du possible et selon les emplois disponibles, vers une augmentation du nombre de personne du sexe féminin parmi le top 10 des plus hautes rémunérations.

#### **Article 6 – Publication**

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

#### **Article 6 – Durée**

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée annuelle. Elle rentrera en vigueur le jour de sa signature.

Les objectifs de progression pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

#### **Article 6 – Information aux salariés**

Les objectifs de progression seront diffusés à l'ensemble des salariés et seront affichés sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index sur le site internet de l'entreprise.

Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.



**Vallée Sud  
HABITAT**

Grand Paris

Fait à Clamart, le 1<sup>er</sup> mars 2024,

En trois exemplaires

Pour l'Entreprise :

Monsieur Yann CHEVALIER

Agissant en qualité de Directeur Général

Signature

