

PLAN D'ACTION 2025 RELATIF A L'INDEX ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE VANEAU

PREAMBULE

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 salariés 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 des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

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 VANEAU.

Article 2 : Index 2024

La société VANEAU est spécialisée dans la vente et la location de biens immobiliers.

Elle emploie majoritairement du personnel féminin, puisque sur les 51 salariés concernés par le calcul de l'index, 35 étaient des femmes.

Les 51 salariés sont répartis en quatre type d'emplois : assistant(e) d'agence, négociateur(rice) location, négociateur(rice) vente avec statut ou non VRP et les directeurs(rices) d'agence.

Les assistantes d'agence, au nombre de 10, sont exclusivement de sexe féminin.

Les négociateurs(rices) location, au nombre de 5, sont majoritairement de sexe féminin.

Les négociateurs(rices) transaction, au nombre de 21, sont majoritairement du sexe féminin (13 de sexe féminin et 8 de sexe masculin).

Les Directeurs(rices) d'Agence, au nombre de 15, se répartissent en 7 Directrices et 8 Directeurs.

Au titre de l'année 2024, la Société VANEAU 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 : 0/40 ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35 ;
- Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15 ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations / 10/10.

Soit un total de 60/100 points.

Article 3 : Mesures de correction et objectifs de progression :

1. Objectifs et mesures relatifs aux écarts de rémunération

Pour la catégorie des assistant(es), la Société VANEAU veillera à privilégier l'embauche de candidats masculins répondant aux critères de sélection pour cet emploi, lorsqu'un poste sera disponible.

Pour la catégorie des agents de maîtrise et VRP, la population est également majoritairement féminine, cependant, les femmes ont perçu moins que leurs homologues masculins.

Il convient cependant de noter que leur rémunération est établie exclusivement en fonction de leurs résultats et des commissions perçues. Les avances sur commissions et les taux de commissions sont strictement identiques pour tous les salariés. Les écarts de rémunération dépendent donc uniquement des capacités commerciales des salariés à finaliser les mandats qui leur sont confiés et/ou à faire signer de nouveaux mandats dans un contexte difficile, voir infra.

La Société VANEAU organisera un soutien spécifique aux négociatrices éprouvant des difficultés à générer un Chiffre d'Affaires suffisant via leur Directeur(rice) d'Agence et des formations personnalisées.

Un suivi mensuel des résultats par salarié sera réalisé afin de détecter rapidement les collaborateurs en difficulté.

Il convient également de rappeler que ces écarts sont majoritairement conjoncturels, et liés aux résultats individuels de chacun. En 2023, la Société VANEAU a pu obtenir la note de 21/40 points en matière d'écarts de rémunération.

Au final, il est à noter que la situation économique du secteur de la transaction immobilière est catastrophique avec une baisse de résultats de l'ordre de 50% par rapport à l'exercice précédent. Dans un tel contexte, la préoccupation majeure de la Société Vaneau est de sauvegarder les emplois.

2. Objectifs et mesures relatifs à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les postes occupés par les 10 plus hautes rémunérations sont répartis de manière égale entre 5 femmes et 5 hommes.

A Paris, le 28 février 2024