

## **Index Égalité professionnelle 2024**

Les entreprises comptant au moins 50 salariés doivent, chaque année avant le 1er mars, calculer et publier sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que les notes de chaque indicateur. L'index Égalité professionnelle évalue sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les critères suivants :

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (en %),
2. Écart de répartition des augmentations individuelles (en %),
3. Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité,
4. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En 2024, Wallix SARL obtient une note de 48/100 à l'index égalité femmes-hommes :

1. Note sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (en %) : 23/40
2. Note sur l'écart d'augmentations individuelles (en %) : 25/35
3. Note sur le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : 0/15
4. Note sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

Ces notes ne reflètent pas nos valeurs intrinsèques et nos actions concrètes en matière d'inclusion et de diversité ; aussi nous avons lancé un plan d'action très concret pour y remédier.

\*\*\*\*\*

## **Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes 2025-26-27**

### **À la suite de l'index 2024 Wallix SARL**

L'index Égalité Hommes-Femmes 2024 de Wallix SARL s'établi à 48 points. Le seuil légal de 85 points n'étant pas atteint, et afin de corriger cette situation, la Société Wallix et les membres de son CSE ont élaboré le plan d'action ci-dessous, définissant des objectifs de progression et mesures correctrices.

## Objectifs de progression et mesures correctrices

### Indicateur 1 – Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

- **Index 2024** : 23/40 points
- **Constat** : Écart moyen de 11,5 % entre femmes et hommes, avec des écarts significatifs dès 30 ans et plus (jusqu'à 25 % après 50 ans).
- **Objectif de progression** : réduire de 50 % les écarts inexplicables d'ici début 2027.
- **Mesures** :
  - . Durant la revue annuelle des salaires, mise en place d'une vigilance spécifique avec un objectif de réduction de 50 % des écarts inexplicables d'ici 2 ans (janvier 2027).
  - . Lors des embauches, s'assurer de l'alignement de salaire des candidates femmes avec celui de leurs pairs hommes, à travail, compétences et expériences de même valeur.
  - . Définir un référentiel de carrière au sein de Wallix, fondé sur des critères objectifs, clairs et transparents, et comprenant une classification des emplois, accompagnée d'une grille de rémunérations. Ce nouveau cadre de référence devra entrer en application au 1er janvier 2027 au plus tard.
  - . Continuer à former les managers et RH au biais de genre.

### Indicateur 2 – Écart de taux d'augmentations entre les hommes et les femmes

- **Index 2024** : 25/35 points
- **Constat** : 68,8 % de femmes augmentées vs 77,2 % d'hommes.
- **Objectif de progression** : écart  $\leq 2$  % dès 2026.
- **Mesures** :
  - . Mise en place d'un processus de validation RH pour s'assurer que les femmes bénéficient d'un taux d'augmentation au moins égal à celui des hommes à niveau de performance comparable.
  - . Garantir l'égalité dans les augmentations en inscrivant un objectif chiffré : écart d'augmentation  $\leq 2$  % dès 2026.

### Indicateur 3 – Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité

- **Index 2024** : 0/15 points
- **Constat** : 0 % de salariées augmentées au retour de congé maternité (1 cas identifié).
- **Objectif de progression** : 100 % des salariées concernées bénéficient des augmentations.
- **Mesures** :

- . Mettre en place une règle interne obligatoire : toute salariée de retour de congé maternité bénéficie des augmentations intervenues pendant son absence (conformément au Code du travail, art. L.1225-26).
- . Formaliser cette règle dans la politique RH et la communiquer à l'ensemble des managers.
- . Suivi par la DRH : chaque HRBP s'assurera de l'application de cette règle au retour de congé maternité d'une collaboratrice dans son périmètre de gestion.

#### Indicateur 4 – Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

- **Index 2024** : 0/10 points
- **Constat** : 1 femme seulement parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- **Objectif de progression** : atteindre 2 femmes dans le top 10 d'ici janvier 2027.
- **Mesures** :
  - . Mettre en place un plan de détection et d'accompagnement de talents féminins (mentorat, formation leadership, accès aux projets stratégiques).
  - . Fixer un objectif : au moins 2 femmes dans le top 10 des rémunérations d'ici 3 ans (janvier 2028).
  - . Dans le cadre de la mise en œuvre d'un référentiel de carrière au sein de Wallix, intégrer un indicateur de diversité dans les promotions proposées et revues durant le comité carrière.

#### **Modalités de suivi du plan d'actions**

- Le CSE Wallix a été consulté sur ce plan d'action et a rendu un avis favorable à l'unanimité.
- Ce plan est transmis à la DREETS conformément à la loi
- Un bilan annuel sera transmis au CSE et publié sur le site internet Wallix
- Les résultats du plan d'action seront présentés annuellement au CSE, au plus tard le 31 mars de chaque année à compter de 2026