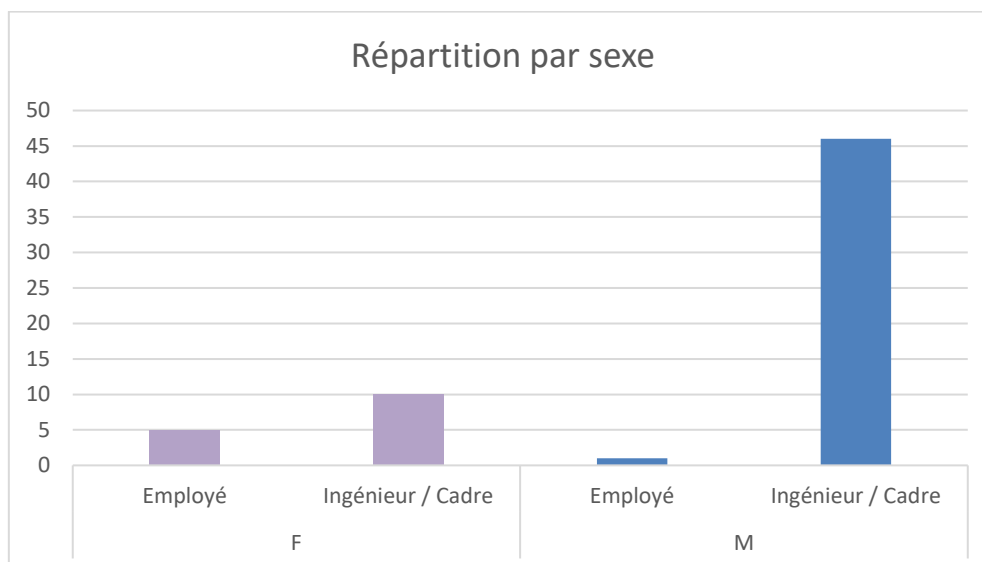


BILAN SOCIAL 2023 DELAVAL

Effectifs

Répartition des effectifs par catégorie de sexe et de statut depuis 01/2023 :



| Sexe | Libellé catégorie | Nombre de salariés |
|----------|-------------------|--------------------|
| F | Employé | 5 |
| F | Ingénieur / Cadre | 10 |
| M | Employé | 1 |
| M | Ingénieur / Cadre | 46 |

Evolution des effectifs par catégorie de sexe et de type de contrat depuis 01/2023 :

| Catégorie | Sexe | Total | CDI T.C. | CDI T.P. | CDD T.C. | CDD T.P. |
|--------------------------|------|-----------|-----------|----------|----------|----------|
| | H | 44 | 43 | 1 | | |
| | F | 13 | 12 | | 1 | |
| Total période N | | 57 | 55 | 1 | 1 | |
| | H | 41 | 40 | 1 | | |
| | F | 13 | 13 | | | |
| Total période N-1 | | 54 | 53 | 1 | | |
| | H | 3 | 3 | | | |
| | F | | - 1 | | 1 | |
| Écart N-1 / N | | 3 | 2 | | 1 | |

Nombre de CDD : 1 CDD statut employé de sexe féminin.

Rémunérations

Top 10 rémunérations :

| Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | | | | |
|---|-----------------|-----------------|----------|----------|
| | Effectif Femmes | Effectif Hommes | Ensemble | Résultat |
| Salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations | 1 | 9 | 10 | 1 |
| indicateur calculable (1=oui, 0=non) : | | | | 1 |
| Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | | | | 1 |
| Note obtenue sur 10 (effectif = 55.55) | | | | 0 |

Absence de retour de congé maternité sur 2023 :

| Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité | | | |
|---|-----------------|-------------|----------|
| | Effectif Femmes | Taux Femmes | Résultat |
| Salariées revenant de congé maternité | | | |
| indicateur calculable (1=oui, 0=non) : | | | 0 |
| Salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%) | | | |
| Note obtenue sur 15 (effectif = 55.55) | | | |

Indicateur d'augmentations individuelles 2023 :

| Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles | | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|---------------|--------------|----------------|
| Catégorie socioprofessionnelle | Taux Femmes | Taux Hommes | Ecart (%) | Effectif Femmes | Effectif Hommes | Validité groupe | Effectifs validés | Ecart pondéré | Ecart absolu | Ecart salariés |
| Total | 92.3 | 77.3 | - 15.0 | 13 | 44 | | 57 | - 15.00 | 15.00 | 2.00 |
| indicateur calculable (1=oui, 0=non) : | | | | | | | | 1 | | |
| Indicateur d'écart d'augmentations (points de %) | | | | | | | | 15.00 | | |
| écart en nombre équivalent de salariés | | | | | | | | 2.00 | | |
| Note écart absolu de taux d'augmentation | | | | | | | | | | |
| Note écart en nombre équivalent de salariés | | | | | | | | 35.00 | | |
| Note obtenue sur 35 (effectif = 55.55) | | | | | | | | 35 | | |

Actions mises en place

La composition de la Société DeLaval ne permet pas le calcul de l'index pour l'égalité H/F en 2023.

Cependant des mesures d'amélioration ont été mises en place au sein de l'entreprise, telles que :

- Sensibilisation du personnel à la communication par le biais du service Marketing (campagne de recrutement ludique avec support vidéo d'interview) ;
- Rappel de la neutralité de sexe dans les recrutements avec mise en place d'un tableau de suivi des candidatures ;
- Suivi des préconisations du Groupe avec un objectif de % de femmes Managers à 25 % d'ici 2025 et 30 % d'ici 2030 (actuellement 24.40 %).
- Poursuite de la politique de traitement égalitaire entre hommes et femmes en matière d'augmentations, d'accès à la formation et d'aménagement au retour de congé paternité, maternité ou parental d'éducation ;
- Communication sur les métiers de l'industrie laitière au sein des établissements scolaires supérieurs afin d'attirer les nouveaux talents féminins vers une filière jusqu'alors plutôt de typologie masculine.