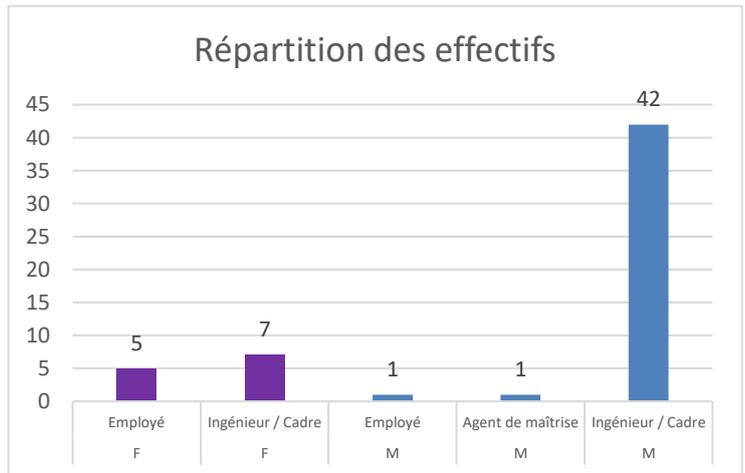


BILAN SOCIAL 2024 DELAVAL

Effectifs

Répartition des effectifs par catégorie de sexe et de statut depuis 01/2024 :

Sexe	Libellé catégorie	Nombre de salariés
F	Employé	5
F	Ingénieur / Cadre	7
M	Employé	1
M	Agent de maîtrise	1
M	Ingénieur / Cadre	42



Evolution des effectifs par catégorie de sexe et de type de contrat depuis 01/2024 :

Sexe	Total 2024	CDI T.C.	CDI T.P.	CDD T.C.
F	12	12	0	0
H	44	43	1	0
Sexe	Total 2023	CDI T.C.	CDI T.P.	CDD T.C.
F	13	12	0	1
H	44	43	1	0

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		10	10	
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :				1
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				
Note obtenue sur 10 (effectif = 56.98)				0

Absence de retour de congé maternité sur 2024 :

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 = 56.98)			

Indicateur d'augmentations individuelles sur 2024 :

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
Ouvriers						1				
Employés	1000	1000		5	1	1	6			
Techniciens et agents de maîtrise						1	1			
Ingénieurs et cadres	1000	90.5	- 9.5	7	42	1	49			
Total	1000	88.6	- 11.4	12	44		56	- 11.40	11.40	1.40
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :								1		
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %)								11.40		
écart en nombre équivalent de salariés								1.40		
Note écart absolu de taux d'augmentation										
Note écart en nombre équivalent de salariés								35.00		
Note obtenue sur 35 (effectif = 56.98)								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 2024.

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 ;
- Réduction des écarts de rémunérations par un système de réévaluation des salaires ;
- Recrutement en CDI d'un alternant reconnu de sexe féminin à l'issue de sa période de formation ;
- 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.