

Inscrit dans la loi Liberté, l'Index concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Celles-ci doivent publier au 1^{er} mars de chaque année leur Index de l'égalité femmes-hommes basé sur 5 indicateurs (4 pour les entreprises de moins de 250 collaborateurs) :

1. écart de rémunération entre les femmes et les hommes
2. écart de répartition des augmentations individuelles
3. écart de répartition des promotions (pour les sociétés de plus de 250 collaborateurs)
4. pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité
5. équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations

Dans ce contexte, nous publions les notes de l'Index 2025 pour les sociétés du Groupe PHE, ainsi que les résultats obtenus par indicateur.

	RESULTATS PAR INDICATEUR 2025					NOTE INDEX 2025
	Indicateur écart de rémunérations	Indicateur écart de taux d'augmentation	Indicateur écart de taux de promotion	Indicateur retour de congés maternité	Indicateur hautes rémunérations	
ACR	39/40	25/35	non concerné	incalculable/15	5/10	81/100
AD BPN	39/40	20/35	15/15	incalculable/15	0/10	87/100
AD GADEST	38/40	20/20	15/15	15/15	0/10	88/100
AD GOBILLOT RHONE	39/40	35/35	non concerné	15/15	0/10	89/100
AD GRAND OUEST	39/40	20/35	15/15	15/15	5/10	94/100
AD NORMANDIE MAINE	39/40	35/35	non concerné	15/15	0/10	89/100
AD PL CENTRE OUEST	34/40	35/35	non concerné	15/15	0/10	84/100
AUTODISTRIBUTION SAS	31/40	20/20	15/15	15/15	5/10	86/100
AUTODISTRIBUTION POIDS LOURDS	29/40	35/35	non concerné	15/15	5/10	84/100
BREMSTAR	incalculable/40	35/35	non concerné	incalculable/15	5/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
COFIRHAD	38/40	20/20	15/15	15/15	0/10	88/100
COMPTOIR VI	incalculable/40	35/35	non concerné	incalculable/15	5/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
CORA	39/40	35/35	non concerné	15/15	5/10	94/100
FIA	34/40	35/35	non concerné	15/15	0/10	84/100
FREINAGE PL SERVICES	incalculable/40	25/35	non concerné	15/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
IDF POIDS LOURDS	incalculable/40	25/35	non concerné	incalculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
LOGISTEO	38/40	35/35	non concerné	15/15	10/10	98/100
FRANCE DISTRIBUTION	31/40	35/35	non concerné	15/15	0/10	81/100
OSCARO	39/40	20/20	5/15	15/15	10/10	89/100
REMLAUD	incalculable/40	35/35	non concerné	incalculable/15	0/10	LEGALEMENT SANS OBJET *
AD PL CENTRE EST	incalculable/40	35/35	non concerné	15/15	5/10	LEGALEMENT SANS OBJET *

* L'effectif validé par catégories socioprofessionnelles par sexe et par tranches d'âge pour effectuer la comparaison représente moins de 40% de l'effectif total.
L'Index n'est donc pas calculé

Nous publions également les objectifs de progression pour les sociétés du Groupe PHE ayant obtenu une note inférieure à 85.

OBJECTIFS DE PROGRESSION 2026				
Société	Indicateur écart de rémunérations	Indicateur écart de taux d'augmentation	Indicateur hautes rémunérations	Rappel note sur 100
ACR	Si <5% régul N; ≥5 <10, 5%N soldeN+1;≥10%, 7%N solde N+1, 2	Si <5% régul N; ≥5 <10, 5%N soldeN+1;≥10%, 7%N solde N+1, 2	Favoriser si possible des candidatures du sexe sous-représenté, à compétences égales, lors du remplacement des collaborateurs occupant les postes ayant les 10 plus hautes rémunération.	81
AD PL CENTRE OUEST	Préalablement à toute embauche et à toute promotion ou évolution de poste, le service RH et le manager conviennent d'un positionnement d'un salaire de référence pour le poste à pourvoir. Celui-ci est déterminé objectivement en tenant compte du référentiel interne et marché.		A compétences égales, il sera donné préférence au recrutement d'une femme dans l'hypothèse où un poste viendrait à se libérer parmi cette population.	84
AUTODISTRIBUTION POIDS LOURDS	Préalablement à toute embauche et à toute promotion ou évolution de poste, le service RH et le manager conviennent d'un positionnement d'un salaire de référence pour le poste à pourvoir. Celui-ci est déterminé objectivement en tenant compte du référentiel interne et marché.		A compétences égales, il sera donné préférence au recrutement d'une femme dans l'hypothèse où un poste viendrait à se libérer parmi cette population.	84
FRANCE DISTRIBUTION	Remonter l'indicateur à 35/40 en faisant 2 réunions annuelles de revues de rémunération (NAO et fin d'année)		Augmenter l'indicateur en féminisant les recrutements dans la mesure du possible lorsque nous avons des candidatures qui correspondent au profil recherché	81
FIA	Remonter l'indicateur à 35/40 en faisant 2 réunions annuelles de revues de rémunération (NAO et fin d'année)		Augmenter l'indicateur en féminisant les recrutements dans la mesure du possible lorsque nous avons des candidatures qui correspondent au profil recherché	84