

DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION CONCERNANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE ATEMPO

La Société ATEMPO SAS, sis Bâtiment Iliade – 23 Avenue Carnot – 91300 MASSY, R.C.S. de Evry n° 383 923 786,

Représentée par Monsieur Cyprien ROY, agissant en qualité de Directeur Général,

Décide de l'instauration d'objectifs de progression des résultats aux indicateurs de l'Index Egalité Femmes Hommes, afin de satisfaire ses obligations en la matière.

PREAMBULE

Depuis 2019, les entreprises sont tenues de calculer et publier chaque année un index composé de 4 indicateurs afin de mesurer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

En vertu du décret 2022-243 en date du 25 février 2022, les entreprises dont la note globale de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inférieure à 85 points doivent fixer et publier des objectifs de progression pour les indicateurs pour lesquels la note globale n'a pas été atteinte.

En 2023, au titre des données 2022, ATEMPO SAS a obtenu une note globale de **68/100** décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunération femmes-hommes : 23 points obtenus sur 40 ;
- Ecart de répartition des augmentations : 35 points obtenus sur 35 ;
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (15 points) : indicateur non calculable ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point obtenu sur 10.

Les indicateurs pour lesquels ATEMPO SAS est tenue à des objectifs de progression sont donc les suivants :

- Indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération (23 points sur 40) ;
- Indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (0 points sur 10).

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées.

Article 1 – Champ d’application

Les dispositions de la présente Décision Unilatérale de l’Employeur (ci-après désignée DUE) s’appliquent à l’ensemble des salariés de la société ATEMPO SAS selon les conditions ci-dessous énoncées.

Article 2 – Objectif de progression pour l’indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération

2.1 : Objectif de progression

Pour rappel, cet indicateur est calculé par catégories sociales professionnelles (CSP) (Cadre / Agent de maîtrise / Employé / Ouvrier) et par tranche d’âge (Moins de 30 ans / de 30 ans à 39 ans / de 40 ans à 49 ans / plus de 50 ans). Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte. Le total des groupes pris en compte doit représenter 40% de l’effectif total de l’entreprise, sinon l’indicateur est incalculable.

La société ATEMPO SAS a obtenu la note de 23/40 pour cet indicateur.

Il est précisé qu’en 2022, au titre des données de l’année 2021, la Société ATEMPO SAS avait obtenu la note de 19/40.

La société ATEMPO SAS respecte le principe d’égalité entre les femmes et les hommes sur les rémunérations. Le nombre d’hommes (128) est largement supérieur au nombre de femmes (37).

Néanmoins, des objectifs de progression ont été fixés afin d’assurer l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et de réduire, dans la mesure du possible, les écarts salariaux en réajustant la politique de rémunération.

2.2 : Actions associées

A cet effet, l’entreprise s’engage à :

- Garantir une égalité de rémunération à l’embauche sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents ;
- S’assurer de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long du parcours professionnel dans l’entreprise ;
- S’assurer de l’égalité salariale au retour de congé maternité/paternité ;
- Identifier les situations reconnues comme pouvant potentiellement faire l’objet (ou ayant fait l’objet) d’un écart de classification ou de rémunération non justifié. Analyser ces écarts une fois par an et prévoir une enveloppe salariale dédiée à la réduction/suppression des écarts salariaux avérés entre hommes et femmes afin d’être en mesure de corriger les écarts non justifiés par des critères objectifs.

Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

3.1 : Objectif de progression

Pour rappel, il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations. Les salaires pris en compte sont les mêmes que pour l'indicateur « Ecart de Rémunération entre les hommes et les femmes ». Le nombre de points attribués se calcule en fonction du nombre de salariés du sexe sous représenté (0 point de 0 à 1 salarié, 5 points de 2 à 3 salariés, 10 points de 4 à 5 salariés).

La société ATEMPO SAS a obtenu la note de 0/10 pour cet indicateur.

Il est précisé qu'en 2022, au titre des données de l'année 2021, la Société ATEMPO SAS avait obtenu la note de 0/10.

La faible note obtenue sur cet indicateur résulte de la faible représentation des femmes sur les postes de management.

La société ATEMPO SAS se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible compte tenu de son activité spécifique où la proportion de candidatures féminines est très faible, d'ici trois à cinq ans à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale, 10 points de plus sur l'indicateur 4 de l'index concernant le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, pour atteindre la note maximale de 10.

3.2 : Actions associées

A cet effet, l'entreprise s'engage à :

- Veiller à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'évolution salariale et de promotion interne vers des postes d'encadrement ou de direction ;
- Veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, notamment en cas de recrutement à des postes d'encadrement ou de direction.

Article 4 – Dispositions diverses : publicité de la déclaration Unilatérale de l'Employeur et des objectifs fixés

La présente DUE a été préalablement soumise à une information des membres du Comité Sociale et Economique.

La présente DUE sera déposée sur la plateforme de téléprocédure dématérialisée du ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), et transmise au ministère du Travail, en suivant la

même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs sur le site dédié : www.index-egapro.travail.gouv.fr.

Les objectifs de progression seront également publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

La présente DUE est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de signature.

Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points. Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

La présente DUE prend effet le jour de sa signature.

Fait à Massy, le 9 mars 2023

Cyprien ROY
Directeur Général