

Décision unilatérale de l'employeur
Objectifs de progression des indicateurs
de l'Index égalité professionnelle Femmes - Hommes

Soussignée :

La Société Prodition, société par actions simplifiée au capital de 3.110.000 €, dont le siège social est 3, allée des Barbanniers, CS 40006, 92635 Gennevilliers Cedex, France, RCS Nanterre B 301 689 790, représentée par M. Jens Kofoed, Directeur Général.

Préambule

Il est rappelé que l'employeur fixe les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, conformément aux dispositions de l'article L2242-17 du code du travail et un accord a été conclu avec le CSE.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en place de l'Index égalité Hommes / Femmes, Prodition mesure chaque année un index correspondant à l'écart salarial entre les femmes et les hommes, par le biais de 4 indicateurs :

Prodition a obtenu le résultat de **75/100** pour l'année 2021 (Index publié le 01/03/2022) :

- Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes : **29** points
- Différence entre le pourcentage de femmes augmentées et le pourcentage d'hommes augmentés : **35** points
- Pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congés de maternité ou d'adoption : **non calculabilité.**
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations **0** points.

Le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise impose aux entreprises dont le score est inférieur à 85 points de définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

C'est dans ce contexte que l'employeur a pris l'initiative d'une décision unilatérale afin de définir des objectifs de progression.

Article 1. Objectifs de progression

Des objectifs de progression doivent être définis pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

La société entend donc prendre des engagements dans les domaines suivants :

1. Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En 2021, la société a obtenu un score de **29** points à cet indicateur.

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)

Un groupe correspond à une CSP associée à une tranche d'âge (*Exemples de groupe : Employé de moins de 30 ans / Ouvrier de 40 ans à 49 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 la société, sinon l'indicateur est incalculable.

Pour rappel également, dans le cadre de son accord sur l'Égalité professionnelle Femmes – Hommes, Prodition a pris des engagements visant à supprimer les éventuels écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Prodition se fixe comme objectif d'atteindre le score de 40 au cours de l'année 2022 (index publié en 2023).

2. Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

En 2021, la société a obtenu un score de 0 point à cet indicateur.

Pour rappel, il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes 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.

La société Prodition se fixe comme objectif d'atteindre le score de 5 au cours de l'année 2022 (index publié en 2023).

Article 2. Publicité de la DUE et des objectifs fixés

- **Publication sur le site Internet de la société**

Les objectifs de progression seront 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.

- **Publication dans la BDESE**

Ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

Article 3. Durée de l'accord

Les objectifs de progression sont valables pour une durée déterminée de 1 an à compter de la date de signature.

A son terme, il cessera automatiquement de produire effet pour l'avenir sans remettre en cause les modifications de contrat intervenues ou cours de sa durée d'application.

Fait à Gennevilliers le 26/08/2022,

Pour la société Prodition

M. Jens Kofoed, Directeur Général



Rappel

Pour les sociétés de plus de 250 salariés ETP :

Indicateurs (et objectif)	Poids	Score
Écart de rémunération à poste et âge comparable (suppression des écarts de salaire)	40 %	0 à 40 points
Écart de répartition des augmentations individuelles (même chance d'avoir une augmentation)	20%	0 à 20 points
Ecart de répartition des promotions (même chance d'obtenir une promotion)	15%	0 à 15 points
% de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (les salariées en maternité doivent bénéficier des augmentations accordées en leur absence)	15%	0 à 15 points
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations (au moins 4 femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations)	10%	0 à 10 points
Total = index	100%	0 à 100 points

Pour les entreprises de moins de 250 salariés :

Indicateurs (et objectif)	Poids	^
Écart de rémunération à poste et âge comparable (suppression des écarts de salaire)	40 %	0 à 40 points
Écart de répartition des augmentations individuelles (même chance d'avoir une augmentation)	35%	0 à 35 points
% de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (les salariées en maternité bénéficient des augmentations accordées en leur absence)	15%	0 à 15 points
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus haute rémunérations (au moins 4 femmes ou hommes dans les 10 plus hautes rémunérations)	10%	0 à 10 points
Total = index	100%	0 à 100 points