

Patriarche.

**Décision unilatérale de l'employeur
Relative aux objectifs de progression concernant l'index égalité entre
les femmes et les hommes au sein de Patriarche**

Les soussignés,

SAS Patriarche, personne morale de droit privé à but non lucratif dont le siège social est situé au 4 allée lac de garde, 73370 Le Bourget-du-lac

Dont le numéro SIREN est le 385 106 372.

Représentée par Madame Stéphanie PIOTROWSKI, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilité à l'effet des présentes,

PREAMBULE

Depuis 2019, les entreprises sont tenues de calculer et publier chaque année un index composé de 4 à 5 indicateurs, selon la taille de l'entreprise, afin de mesurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En vertu du 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 à l'index égalité femmes hommes 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.

Il est rappelé que le présent engagement unilatéral s'inscrit en cohérence de la démarche d'attention à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes d'ores et déjà existante, au sein de l'agence Patriarche.

Aussi, bien que formalisé dans le cadre d'un engagement unilatéral de l'employeur, ces objectifs de progression s'inscrivent dans une démarche de concertation, en la matière, avec les membres titulaires du CSE, qui ont été consultés le 29 février 2024.

En 2024 au titre de l'index 2023, SAS Patriarche a obtenu une note globale de 83/100, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 33 points sur 40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 20 points sur 20
- Ecart du taux de promotions : 15 points sur 15
- Retour de congés maternité : 15 points sur 15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0 point sur 10

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

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

La présente décision unilatérale a pour objet de fixer les objectifs de progression.

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

SOMMAIRE

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Objectif de progression pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération

2.1 Calcul de l'indicateur

2.2 Objectif de progression

2.3 Actions associées

Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 5 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

3.1 Calcul de l'indicateur

3.2 Objectif de progression

3.3 Actions associées

Article 4 : Information des salariés

Article 5 : Publication

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions de cette décision unilatérale s'appliquent aux salariés de la société Patriarche, selon les conditions suivantes.

Article 2 : Objectif de progression pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération

2.1 Calcul de l'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 / 30 ans à 39 ans / de 40 ans à 49 ans / plus de 50 ans).

Un groupe correspondant à une CSP associée et à une tranche d'âge (exemples de groupe : employé de moins de 30 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 de l'entreprise, sinon l'indicateur est incalculable.

Sur cette base, il convient de souligner que, compte tenu de la structure de la population salariée de Patriarche, seules les catégories suivantes ont pu être retenues dans le cadre du calcul de cet indicateur :

- Employés
- Ingénieurs et Cadres

Ces effectifs représentent 96% de l'effectif de l'entreprise retenu dans le cadre du calcul de l'index.

2.2 Objectif de progression

En 2023, SAS Patriarche a obtenu un score de 33 points sur 40 à cet indicateur.

SAS Patriarche se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible, d'ici deux ans à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale, 3 points de plus sur l'indicateur 1 de l'index relatif aux écarts de rémunération pour atteindre, comme premier palier, la note de 36/40 et ainsi diminuer l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes.

2.3 Actions associées

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

- **Mettre en place un référentiel métier – compétences**, appelé « grille talent », pour l'ensemble des métiers de la société et de veiller en ce sens à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- **Poursuivre les comités de pilotage recrutement et carrière** afin de veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel lors des mobilités internes.

- **Réaliser une analyse plus fine des résultats de cet indicateur**, notamment au sein de la catégorie CSP « Ingénieurs et Cadres » où l'écart est positif.

Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 5 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

3.1 Calcul de l'indicateur

En 2023, l'entreprise a obtenu un score de 0 point sur 10 à cet indicateur.

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 « écart 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).

L'entreprise comptait dans le cadre de cet indicateur de l'index, 0 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations.

3.2 Objectif de progression

SAS Patriarche se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible compte tenu de son activité, d'ici trois à cinq ans à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale, 5 points de plus sur l'indicateur de l'index, soit 2 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations, pour atteindre la note de 5/10.

L'objectif a été fixé par palier pour atteindre dans un second temps, la note maximale de 10/10.

3.3 Actions associées

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

- **Créer un outil de gestion des talents**, permettant d'identifier nos salariés clés et d'anticiper des plans de succession, avec une attention particulière sur l'évolution interne des femmes sur des postes d'encadrement ou de direction.
- **Augmenter la visibilité des postes ouverts en interne** afin de favoriser les mobilités internes au sein de l'agence.
- **De débiter les réflexions sur les passerelles métiers** (verticales et/ou transverses) grâce à au référentiel métier des grilles talents.

Article 4 : Information des salariés

Les objectifs de progression seront diffusés à l'ensemble des salariés et seront affichés sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index sur le site internet de l'entreprise : <https://www.patriarche.fr/equipe/>

Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

Article 5 : Publication de l'engagement unilatéral de l'employeur et des objectifs fixés

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé 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.

La présente décision unilatérale a été soumise à une information des membres du CSE lors d'une réunion intervenue le 29 février 2024.

Les objectifs de progression sont mis à la disposition du CSE via BDESE.

Durée

Le présent dispositif est mis en place pour une durée annuelle.

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.

Fait au Bourget du lac, le 29 Février 2024.

Stéphanie PIOTROWSKI

DocuSigned by:
Stéphanie Piotrowski
832904AF87E84C3...