

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.

Représenté par Monsieur PATRIARCHE Damien, en sa qualité de Président, 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 émis un avis.... Lors de leur consultation le 27 février 2025.

En 2024 au titre de l'index 2025, SAS Patriarche a obtenu une note globale de 80/100, 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 : Incalculable
- 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
- Ecart du taux de promotions
- 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 : Progression des mesures fixées pour l'index H/F 2024

Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération

3.1 Calcul de l'indicateur

3.2 Objectif de progression

3.3 Actions associées

Article 4 : Objectif de progression pour l'indicateur 5 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

4.1 Calcul de l'indicateur

4.2 Objectif de progression

4.3 Actions associées

Article 5 Information des salariés

Article 6 : 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 : Progression des mesures fixées pour l'index H/F 2024

Malgré notre engagement constant en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notre note globale à l'Index égalité a connu une baisse en 2025. Cette diminution ne reflète pas un recul de nos efforts en matière d'égalité, mais s'explique principalement par des contraintes méthodologiques liées au calcul de l'Index.

Contrairement à l'année précédente, certains indicateurs n'ont pas pu être pris en compte cette année en raison de la structure de notre effectif et des seuils requis pour leur évaluation. Cette situation a mécaniquement impacté notre score global, sans pour autant remettre en cause les actions que nous poursuivons activement pour favoriser l'égalité salariale, l'accès des femmes aux postes à responsabilité et l'équité des évolutions de carrière.

En effet, l'année 2024 a été marquée par un contexte économique particulièrement complexe, influencé par divers facteurs tels que le ralentissement de l'activité dans le secteur de l'architecture, l'augmentation des coûts opérationnels et une conjoncture globale incertaine. Ces éléments ont eu un impact direct sur les possibilités d'évolution et de promotion au sein de l'entreprise, réduisant ainsi les opportunités de mobilité interne, d'augmentations salariales et d'accès à des postes à plus haute responsabilité. Or, ces dynamiques constituent des critères essentiels dans le calcul de l'Index, expliquant en partie les résultats observés cette année.

Néanmoins, conscients des enjeux liés à l'égalité professionnelle, nous restons pleinement engagés à poursuivre nos efforts en la matière. Notre objectif est d'adapter nos politiques de gestion des carrières afin de garantir des parcours d'évolution plus équitables et inclusifs, même en période de contraintes économiques. Ainsi, nous continuerons à renforcer nos actions en faveur de la mixité, de la transparence des processus de promotion et de la réduction des écarts de rémunération.

Dans cette optique, nous envisageons d'introduire de nouveaux leviers d'action, tels que l'accompagnement renforcé des talents féminins vers des postes à plus haute responsabilité, une sensibilisation accrue des managers aux enjeux de l'égalité professionnelle et une analyse approfondie de nos pratiques salariales pour identifier les axes d'amélioration.

Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération

3.1 Calcul de l'indicateur

Pour rappel, cet indicateur est calculé en fonction de la **classification des emplois définie par la convention collective nationale des entreprises d'architecture**, ainsi que par tranche d'âge des salariés. Les tranches d'âge retenues sont les suivantes :

- Moins de 30 ans
- De 30 à 39 ans
- De 40 à 49 ans
- 50 ans et plus

Dans la convention collective de l'architecture, les salariés sont classés selon des **catégories professionnelles** associées à des niveaux de responsabilité et à des coefficients hiérarchiques. Ces classifications permettent de regrouper les salariés selon leur qualification et leur poste occupé. Par exemple :

- **Catégorie 1** (coefficients 220 à 240)
- **Catégorie 2** (coefficients 260 à 360)
- **Catégorie 3** (coefficients 380 à 480)
- **Catégorie 4** (coefficients 500 et plus)

Un **groupe d'analyse** est défini par l'association d'une **catégorie professionnelle** et d'une **tranche d'âge**. Par exemple, un groupe peut être constitué des **catégorie 2 (coeff. 280-360) âgés de moins de 30 ans**.

Toutefois, pour être pris en compte dans le calcul de l'indicateur, un groupe doit compter **au moins 3 hommes et 3 femmes** afin d'assurer une représentativité suffisante.

Par ailleurs, l'indicateur ne peut être calculé que si la somme des effectifs des groupes retenus représente **au moins 40 % de l'effectif total de l'entreprise**. Si ce seuil n'est pas atteint, l'indicateur est considéré comme incalculable.

Sur cette base, et compte tenu de la structure actuelle des effectifs de **Patriarche**, seules certaines catégories professionnelles ont pu être retenues dans le cadre du calcul de cet indicateur tel que :

- **Catégorie 1** : moins de 30 ans
- **Catégorie 2** : moins de 30 ans / 30 à 39 ans
- **Catégorie 3** : toutes les tranches d'âges ont pu être retenues
- **Catégorie 4** : 40 à 49 ans / 50 ans et plus

2.1 Objectif de progression

En 2024, SAS Patriarche a obtenu un score de **33 points sur 40** à l'indicateur relatif aux écarts de rémunération de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Consciente de l'importance de réduire les disparités salariales et d'assurer une politique de rémunération plus équitable, l'entreprise se fixe comme objectif, dans la mesure du possible, **d'améliorer son score de 3 points sur cet indicateur** dans un délai de **deux ans** à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale.

L'objectif intermédiaire est d'atteindre un score de **36/40**, ce qui constituerait un premier palier significatif dans la réduction des écarts de rémunération. À travers cette démarche, SAS Patriarche réaffirme son engagement en faveur de l'égalité salariale et met en place des actions concrètes pour garantir une meilleure équité de traitement entre les femmes et les hommes à poste et compétences équivalents.

2.2 Actions associées

Pour atteindre cet objectif, SAS Patriarche s'engage à mettre en œuvre plusieurs actions structurantes

visant à renforcer l'égalité salariale et à favoriser une meilleure transparence dans l'évolution des carrières. Ces actions comprennent notamment :

- **Mise en application du référentiel métier – compétences « Grille Talent »** : Ce référentiel, conçu pour structurer l'évaluation des compétences et des niveaux de responsabilité au sein de l'entreprise, sera appliqué à l'ensemble des métiers de la société. Son objectif est de garantir une meilleure visibilité des parcours professionnels et d'assurer une **égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** pour un même travail ou un travail de valeur égale. Ce cadre de référence permettra également de renforcer l'objectivité dans l'attribution des rémunérations et des évolutions salariales.
- **Pérennisation et renforcement des comités de pilotage dédiés au recrutement et à la gestion des carrières** : L'entreprise poursuivra l'organisation de comités de pilotage spécifiques chargés de superviser les recrutements, les évolutions de carrière et les mobilités internes. Ces comités auront pour mission de veiller à ce que l'égalité de traitement salarial soit respectée dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel. Ils joueront un rôle clé dans l'identification et la correction d'éventuelles disparités, garantissant ainsi un suivi rigoureux et une amélioration continue des pratiques internes.

Article 4 : Objectif de progression pour l'indicateur 5 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

4.1 Calcul de l'indicateur :

En 2024, SAS Patriarche a obtenu un score de **0 point sur 10** à cet indicateur de l'Index de l'égalité professionnelle.

Pour rappel, cet indicateur vise à mesurer la représentation des femmes et des hommes parmi les **10 plus hautes rémunérations** de l'entreprise. Les salaires pris en compte sont identiques à ceux utilisés pour le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les sexes.

Le barème d'attribution des points est le suivant :

- **0 point** si le sexe sous-représenté compte 0 ou 1 salarié,
- **5 points** si ce nombre est de 2 ou 3 salariés,
- **10 points** si l'on atteint 4 ou 5 salariés.

En 2024, SAS Patriarche comptait **0 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations**, ce qui explique le score obtenu. Cette situation met en évidence un déséquilibre en matière d'accès aux postes à fortes responsabilités et aux niveaux de rémunération les plus élevés.

4.2 Objectif de progression

SAS Patriarche se fixe pour objectif, dans la mesure du possible et en tenant compte de la réalité de son activité, **d'améliorer progressivement cette situation** sur une période de **trois à cinq ans** à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale.

L'objectif initial est d'atteindre un score de **5/10**, ce qui correspondrait à la présence d'au moins **deux**

femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise. Ce palier intermédiaire permettra d'amorcer une dynamique positive et de garantir une progression maîtrisée et durable vers une plus grande égalité en matière d'accès aux postes stratégiques et aux rémunérations les plus élevées.

Dans un second temps, l'objectif sera de poursuivre cette montée en puissance pour atteindre, **à plus long terme, la note maximale de 10/10**, correspondant à **quatre à cinq femmes** parmi les 10 plus hautes rémunérations.

4.3 Actions associées

Pour atteindre ces objectifs, SAS Patriarche s'engage à mettre en place plusieurs actions concrètes afin de favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilité et de garantir une meilleure égalité des chances dans l'évolution des carrières :

- **Mise en place d'un outil de gestion des talents et de planification des successions**
Cet outil permettra d'**identifier les salariés clés** au sein de l'entreprise et d'anticiper les évolutions de carrière en fonction des compétences, du potentiel et des besoins stratégiques de l'agence. Une attention particulière sera portée sur **l'évolution interne des femmes vers des postes d'encadrement ou de direction**, afin de leur donner davantage de visibilité et d'opportunités d'accéder à des fonctions à hautes responsabilités.
- **Renforcement de la visibilité des opportunités de mobilité interne**
SAS Patriarche mettra en place des actions visant à accroître la transparence et l'accessibilité des **postes à responsabilité ouverts en interne**. L'objectif est de favoriser les candidatures internes et d'encourager les femmes à postuler pour des rôles clés, notamment au sein du management et des instances décisionnelles.
- **Développement de passerelles métiers et accompagnement des évolutions professionnelles**
Des réflexions seront initiées sur la mise en place de **passerelles métiers**, à la fois **verticales** (accès à des postes de niveau supérieur) et **transverses** (changement de domaine d'expertise), afin de créer des parcours professionnels plus fluides et adaptés aux évolutions du secteur. Cette approche s'appuiera sur le **référentiel métier « Grille Talent »**, garantissant une meilleure structuration des trajectoires professionnelles et une reconnaissance plus équitable des compétences et des expériences.

Article 5 : 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 6 : 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 27 février 2025.

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 27 février 2025.

Stéphanie PIOTROWSKI

