

DECISION UNILATERALE
Objectifs de progression des résultats de l'entreprise
aux indicateurs de l'Index Egalité Femmes Hommes

ASTERMOD

N°SIREN : 698.503.372

Dont le siège social est à HOERDT (67720), 21 rue de l'Industrie, Zone Industrielle

Représentée par -----, *Directeur général*

PREAMBULE

Créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'index égalité professionnelle, qui permet aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en exergue les axes de progression sur lesquels agir lorsque ces disparités sont injustifiées, a été renforcé par la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021.

Il découle de cet index égalité professionnelle une note globale sur 100 points (plus la note est proche de 100, plus l'entreprise est « vertueuse » en matière d'égalité professionnelle). La note globale sur 100 points se calcule par l'agrégation de différents critères.

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 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.

AsterMod s'est toujours engagé dans le respect d'une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects du travail.

La parité professionnelle et la lutte contre toutes formes de discrimination, tant à l'embauche que tout au long du parcours professionnel, sont une priorité forte pour AsterMod.

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 favorable lors de leur consultation le 01/03/2024.

En 2024 au titre de l'index 2023, AsterMod a obtenu une note globale de 80/100, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 23 / 40 ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35 / 35 ;
- Retour de congés maternité : incalculable (est prise en compte une salariée qui est revenue de congé maternité pendant la période de référence si au moins une augmentation a été faite pendant son congé, ce qui n'a pas été le cas en 2023) ;
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 10 / 10.

L'indicateur pour lequel AsterMod est tenu de prendre des objectifs de progression est donc le suivant :

- Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes : 23 / 40

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées. Il est toutefois précisé que le présent document ne crée pas, à la charge de l'entreprise, d'engagement de voir ces objectifs être nécessairement atteints.

Ecart de rémunérations entre les femmes et les hommes

En 2024 au titre de l'index 2023, l'entreprise a obtenu un score de 23 / 40 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 / Cadre 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 l'entreprise, sinon l'indicateur est incalculable.

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

- Employés de 50 ans et plus
- Ingénieur et cadres de 30 à 39 ans
- Ingénieur et cadres de 50 ans et plus

Ces effectifs représentent 43 % de l'effectif de l'entreprise retenu dans le cadre du calcul de l'index.

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter son résultat à cet indicateur de l'index.

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

- Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- Veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale tout au long du parcours professionnel dans l'entreprise ;

Publicité de l'engagement unilatéral de l'employeur et des objectifs fixés

Cette décision unilatérale de l'employeur sera portée à la connaissance de tous les salariés par affichage.

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.

Après dépôt du présent document auprès du ministère du travail, 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.

Durée

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

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.

Le 1^{er} mars 2024

Signature :