DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR SUR LES OBJECTIFS DE PROGRESSION EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Après consultation du comité social et économique formulée au cours de la réunion du 29 février 2024, la société PERRET SA dont le siège social est situé au 21 Chemin des limites – 30330 TRESQUES, N°RCS 340596147, représentée par Monsieur Bernard PERRET, en qualité de Président, décide de l'instauration d'objectifs de progression des résultats aux indicateurs de l'Index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de satisfaire ses obligations en la matière.

Il a été décidé ce qui suit :

Article 1 - Préambule

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 PERRET SA.
-que la société PERRET SA présente chaque année son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 avec les membres du CSE qui ont émis un avis favorable lors de leur consultation.

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 résultat 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.

Article 2 – Résultats de l'index 2023

En 2024, au titre de l'index calculé sur l'année civile 2023, PERRET SA a obtenu une note globale de 84/100, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunération F/H : 34/40
- Ecart taux d'augmentation : 35/35
- Augmentation au retour de congé maternité : 15/15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

Les écarts pour lesquels PERRET SA est tenue de prendre des objectifs de progression sont les suivants :

- Ecart de rémunération F/H : 34/40
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées. Il est toutefois précisé que le présent

BP

document ne crée pas, à la charge de l'entreprise, d'engagement de voir ces objectifs être nécessairement atteints.

Article 3 – Objectifs de progression

3.1- Indicateur relatif aux écarts de rémunération

En 2023, l'entreprise a obtenu un score de 34/40 points à cet indicateur.

Pour rappel, cet indicateur est calculé :
-par catégorie sociaux-professionnelles (CSP), les 4 CSP étant les suivantes : cadre-technicien/agent de maîtrise – employés-ouvriers
et
-par tranche d'âge, les 4 étant les suivantes : moins de 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et les plus de 50 ans.
Un groupe correspond à une CSP associée à une tranche d'âge (exemple : employés de 30 à 39 ans).
Seuls les groupes comprenant au moins 3 femmes et 3 hommes sont pris en compte.
Le total des groupes pris en compte doit représenter au minimum 40% de l'effectif total de l'entreprise sinon l'indicateur n'est pas calculable.

Sur cette base, il convient de souligner que compte tenu de la structure de la population salariée de l'entreprise PERRET SA, seules les catégories suivantes ont pu être retenues dans le calcul de cet indicateur :
-CADRE de 30 à 39 ans soit 4F et 3H, total 7 salariés
-CADRE de 50 ans et plus soit 3F et 15H, total 18 salariés
-TAM de 30 à 39 ans soit 3F et 4H, total 7 salariés
-TAM de 40 à 49 ans soit 6F et 5H, total 11 salariés
-TAM de plus de 50 ans soit 5F et 7H, total 12 salariés
-EMPLOYES de 30 à 39 ans soit 3F et 3H, total 6 salariés
Population retenue pour la comparaison : 61 salariés sur 103 donc + de 40% de l'effectif pris en compte (minimum imposé).

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le résultat obtenu à cet indicateur de l'index pour ramener l'écart entre la rémunération des femmes et des hommes à zéro ou tendre vers ce résultat.

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.

L'entreprise étudiera également la possibilité de prendre d'autres critères que les 4 CSP définis par l'INSEE pour mieux correspondre à notre population, aux écarts au sein d'une même CSP du niveau de responsabilité, autonomie, diplôme pouvant expliquer de tels écarts de rémunération pour un même Groupe. Il est rappelé que l'entreprise emploie majoritairement des hommes, et de part son activité de négoce, emploie donc beaucoup plus d'hommes dans l'activité commerce que les femmes, expliquant aussi ces écarts.

BP

3.2- Indicateur relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Au titre de l'année 2023, l'entreprise a obtenu un score de 0/10 points 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.
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, 1 femme parmi les 10 plus hautes rémunérations (0 en 2022).

L'entreprise se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'augmenter le nombre de salariés du sexe sous représenté soit les femmes à cet indicateur de l'index et ainsi tendre à la parité.

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 - Prise d'effet et durée de la décision

La présente décision prend effet le 1er mars 2024 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.

Article 5 – Publicité

Cette décision unilatérale de l'employeur portant sur les objectifs de progression des résultats de l'entreprise aux indicateurs de l'index égalité H/F sera transmise aux services du ministre chargé du Travail et déposée auprès de la DREETS 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 à savoir sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

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

BP

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. Ils seront également affichés sur les panneaux d'affichage de l'entreprise.

Enfin, ces informations sont également mises à disposition du CSE via la BDESE.

Fait à Tresques, le 29/02/2024

Pour l'entreprise

Bernard PERRET
Président

PERRET SA
21, Chemin des Limites
30330 TRESQUES
SIREN : 340 596 147
N° TVA : FR 56 340 596 147