

<p align="center">DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR – PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'INDEX SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</p>

Préambule

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de calculer chaque année un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'atteindre au minimum la note de 75 points.

Pour rappel, cet index se calcule, pour les entreprises de 50 à 250 salariés, en additionnant le nombre de points obtenus à partir de 4 indicateurs :

- Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points)
- Indicateur n°2 : Ecart de taux d'augmentations individuelles (de 0 à 35 points)
- Indicateur n°3 : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0 ou 15 points)
- Indicateur n°4 : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points)

A défaut d'atteindre ce seuil minimal de 75 points, les entreprises doivent définir des mesures de correction et des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Depuis le décret du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points doivent également fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Pour l'année 2023, au titre de l'année 2022, la Société MAP Technologies a obtenu la note de 79/100 pour le calcul de son index, soit une note inférieure à 85 points.

C'est dans ce contexte que la direction de la Société met en place le présent plan d'actions, dont les dispositions visent à mettre en œuvre des mesures de progression qui lui permettront d'atteindre au moins 85 points et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société MAP Technologies.

Ce dernier est conclu en application de l'article L.1142-9-1 du Code du travail, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent plan d'actions sont destinées à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la Société MAP Technologies.

Article 2 – Objet

Au titre de l'année 2022, la Société MAP Technologies a obtenu, pour chaque indicateur de l'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les notes suivantes :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 29/40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10
- Soit un total de 79/100

Il est donc proposé les objectifs de progression suivants pour tendre à l'équilibre concernant les 2 indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte :

✓ Objectifs et mesures relatifs aux écarts de rémunération

La Société se fixe comme objectif d'obtenir une amélioration du niveau d'égalité en veillant à réduire au maximum la disparité de rémunérations entre les femmes et les hommes, à métiers, compétences, ancienneté, et performances équivalentes, ne soit identifiée.

Pour cela, MAP Technologies s'engage lors de l'entretien professionnel de chaque salarié, à étudier la rémunération du sexe opposé, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, avant toute revalorisation de salaire.

De plus, nous constatons que la moyenne des rémunérations des hommes de moins de 30 ans et de 30 ans à 39 ans est largement supérieur à la moyenne des rémunérations des femmes sur ces mêmes tranches puisque 7 des 10 plus hautes rémunérations de la Société entre dans ces tranches.

MAP Technologies a procédé à une simulation en supprimant les 7 des 10 plus hautes rémunérations de la Société, qui sont des hommes de moins de 30 ans et de 30 ans à 39 ans. MAP Technologies obtient la note de 40 /40 avec un écart de rémunération de 0%.

En améliorant l'indicateur sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations, MAP Technologies obtiendra une amélioration automatique sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui viendra renforcer ses engagements.

✓ Objectifs et mesures relatifs à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les postes occupés par les 10 plus hautes rémunérations sont des postes de Consultants.

Actuellement, aucune femme ne figure parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. La parité n'est donc pas établie.

MAP Technologies se fixe comme objectif d'obtenir une amélioration du nombre de femmes accédant à ces postes, sous réserve que de tels postes deviennent vacants au cours de la période d'application de ce plan.

Pour cela, MAP Technologies s'engage à sensibiliser les personnes intervenant dans le processus de recrutement à sa politique en faveur de l'égalité professionnelle dans le cadre de recrutement de personnes pouvant potentiellement se trouver dans les 10 plus hautes rémunérations de la Société.

De plus, depuis fin 2022, MAP Technologie vise à mettre en place une direction opérationnelle au sein de la société. Ces postes sont susceptibles d'être parmi les 10 plus hautes rémunérations de la Société.

Afin d'atteindre cet objectif, MAP Technologies s'assurera, pour chaque poste ouvert, de la présence de candidatures des deux sexes lorsque cela est possible.

✓ Conclusions

MAP Technologies est une société d'ingénierie et de conseil opérationnel spécialisée dans l'industrie.

En matière de mixité et d'égalité professionnelle, les problématiques rencontrées par les entreprises industrielles sont globalement similaires. Il s'agit bien d'un enjeu majeur pour le recrutement et le développement économique des industries.

Les femmes représentent seulement 29 % des salariés de l'industrie (*Edition 2020 des Tableaux de l'économie française de l'INSEE*).

Compte tenu des problématiques rencontrées par l'ensemble des entreprises industrielles, nous sommes conscients que nos engagements ne suffiront peut-être pas à rétablir la parité entre les Femmes et les Hommes.

Toutefois, MAP Technologies se fixe comme objectif d'atteindre la note globale de 88/100 :

Indicateurs	Note	Objectif de progression	Objectif note
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	29/40	+4	33/40
Ecart de taux d'augmentations individuelles	35/35		35/35
Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15/15		15/15
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	0/10	+5	5/10
Note globale			88/100

Article 3 – Durée et entrée en vigueur

Le présent plan d'actions est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023. A l'échéance du terme, il cessera automatiquement et de plein droit de produire ses effets, sans aucune

formalité. Il entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du 1er jour suivant son dépôt.

Article 4 – Dépôt et formalités

Le présent plan d'actions sera déposé sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » du ministère du travail et remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Il sera également transmis aux services de l'inspection du travail via le site dédié de télédéclaration « indexEgapro ».

Enfin, il sera publié sur le site internet de la Société (*sur la même page que l'index*) et porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Fait à Boulogne-Billancourt en double exemplaire.

Pour l'entreprise

Thibaut du Parc

Signé par Thibaut du Parc

