

**Décision unilatérale formalisant les objectifs de progression**  
**publiés dans le cadre du calcul de l'index**  
**Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes**  
**Année civile 2023 – SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE**

**Préambule**

**SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et affirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les Femmes et les Hommes.

Ainsi, **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** considère que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de cohésion sociale favorisant la performance de l'Entreprise.

De par de son activité de maintenance multitechnique, un déséquilibre est constaté dans la situation comparée des femmes et des hommes compte tenu du peu de femmes présentes au sein de la société, institué notamment par des phénomènes sociaux extérieurs à l'Entreprise mais reflétés par elle, tels que le choix des filières scolaires et professionnelles par exemple.

Également, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme tous les horizons de la diversité, ne peut évoluer que si elle est l'affaire de l'ensemble des salarié(e)s de l'Entreprise.

C'est ainsi qu'en date du 16 mars 2023, **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** et les Organisations Syndicales Représentatives ont conclu un accord portant sur l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la Qualité de Vie au Travail d'une durée de 14 mois.

Cet accord inclut notamment des mesures correctrices et des objectifs de progression pour les indicateurs au titre de l'Index Egalité Professionnelle (année 2022) suivants :

- Indicateur n°1 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Indicateur n°2 : Ecart du taux d'augmentations individuelles
- Indicateur n°5 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Parallèlement, le calcul de l'Index relatif à l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes amène **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** à un score global de **79 points au titre de l'année 2023**.

En application des articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du Code du travail, **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** doit fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, à savoir :

- Indicateur n°1 : Ecart de la rémunération moyenne entre les Femmes et les Hommes ;
- Indicateur n°3 : Ecart de taux de promotions entre les Femmes et les Hommes ;
- Indicateur n°5 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Le 27 février 2024, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont donc réunies afin de négocier un avenant à l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail du 16 mars 2023.

Toutefois, en l'absence de conclusion d'un accord avec les Organisations Syndicales Représentatives sur les objectifs de progression proposés, **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** a décidé de définir ces objectifs, par voie de décision unilatérale, conformément aux dispositions des articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du Code du Travail.

La présente décision unilatérale définit ainsi les objectifs de progression permettant d'atteindre la note maximale dans les indicateurs ci-dessus visés.

### **Article 1. Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle au sein de la société SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE pour l'année 2023**

Les résultats de l'index de l'égalité professionnelle au titre de l'année 2023 se situent à un niveau de 79 points, répartis de la manière suivante :

Indicateurs	Points obtenus	Nombre de points max. par indicateur
<i>Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes</i>	<b>39</b>	40
<i>Ecart de taux d'augmentations individuelles</i>	<b>20</b>	20
<i>Ecart de taux de promotions</i>	<b>5</b>	15
<i>Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)</i>	<b>15</b>	15
<i>Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations</i>	<b>0</b>	10

Cet index a été communiqué à l'administration le 1<sup>er</sup> mars 2024 et publié sur le site internet de l'Entreprise.

### **Article 2. Objectifs de progression retenus au titre des indicateurs n'ayant pas obtenu la note maximale**

En application des articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du Code du travail, des objectifs de progression doivent être fixés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte lorsque la note globale obtenue au titre de l'index est inférieure à 85 points.

A cet effet, les objectifs de progression fixés sur les 3 indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte sont les suivants :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

**Article 2.1. Objectifs de progression retenus pour l'Indicateur « Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes »**

↳ **Résultat final de l'indicateur**

La société **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** a obtenu le score de 39 sur 40 au titre de l'indicateur « Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes ».

L'effectif éligible représentatif est de 59 %.

Un écart de rémunération pondéré a été constaté en faveur des hommes chiffré à **0,40 %** et se décompose comme suit :

- **Cadres : 1,13 %** (en faveur des femmes)
- **Agents de Maîtrise : 0,78 %** (en faveur des hommes)
- **Employés : 0,73 %** (en faveur des hommes)

↳ **Constats et explications**

Pour l'année 2023, l'application complexe et stricte des règles de calcul de l'index et des critères d'éligibilité donne un écart positif en faveur des hommes.

En effet, l'effectif éligible et représentatif concerne davantage de collaborateurs de statut Agent de Maîtrise et Employé, dans lesquels les femmes sont moins représentées. Pour rappel, partant de l'effectif global de l'entreprise, l'effectif éligible est calculé par tranche d'âge, par statut et par sexe (s'il y a moins de 3 collaborateurs dans la catégorie, celui-ci n'est pas pris en compte).

Cette année, l'effectif éligible et représentatif concerne plus de collaborateurs que l'année passée et permet pour autant d'augmenter le score à 39 sur 40.

Il est toutefois très difficile d'établir une comparaison des rémunérations de la population puisque les postes occupés sont très différents en termes de missions et de rémunération (Technicien de maintenance / Assistante par exemple).

↳ **Objectifs de progression et actions retenues**

L'objectif est de favoriser la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour parvenir à une égalité de rémunération, tous statuts confondus.

Ainsi, **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** s'engage à :

- Tendre à l'amélioration du score au titre de l'index 2025 pour l'année 2024 afin de favoriser l'atteinte du résultat maximal ;
- Continuer de s'engager à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'un niveau de classification et de salaire équivalent, pour un même travail, même niveau de responsabilité et de compétences, de formation et d'expérience professionnelle. Tout écart de rémunération doit être justifié par des raisons professionnelles objectives ;

- Faire appliquer la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions ;
- Allouer une enveloppe spécifique à la réduction des écarts de salaire dans le cadre de la NAO 2024 ;
- Diffuser des offres d'emploi, conçues et rédigées, pour qu'elles soient accessibles et attractives pour les femmes et les hommes ;
- Améliorer la communication interne et externe de l'Entreprise pour obtenir un taux de candidatures satisfaisant lors d'un processus de recrutement ;
- Sensibiliser les responsables hiérarchiques au principe d'égalité femmes-hommes lors du suivi de l'évolution professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs afin de diminuer les écarts de rémunération.

Pour cela, **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** va s'appuyer sur les moyens et indicateurs de suivi tels que :

- Le suivi des écarts de salaires moyens mensuels des CDI à plein temps par genre et par niveau conventionnel et catégorie socioprofessionnelle
- Le nombre d'embauches femmes / hommes.

**Article 2.2 Objectifs de progression retenus pour l'Indicateur « Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes »**

↳ Résultat final de l'indicateur

**SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** a obtenu le score de 5 sur 15 au titre de l'indicateur « Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ».

L'effectif éligible représentatif est de 45,7 %.

Un écart pondéré du taux de promotions a été constaté en faveur des hommes de 8,70 %, et se décompose comme suit :

- **Cadres : 3,42 %** (en faveur des hommes)
- **Agent de Maîtrise : 5,24 %** (en faveur des hommes)
- **Employés** : le taux est non calculable car l'effectif éligible est non représentatif.

↳ Constats et explications

**SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** est une entreprise majoritairement masculine du fait de ses métiers.

Au 31/08/2023, les femmes représentaient 6,1 % de l'effectif total et occupent encore des postes totalement différents de la population masculine.

Par conséquent, les femmes étant moins représentées, le taux de promotion est plus faible :

- 2,78 % de femmes promues parmi les femmes
- 10,29 % d'hommes promus parmi les hommes

## ↳ Objectifs de progression et actions retenus

L'objectif de la Société **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** est de réduire l'écart de promotions entre les femmes et les hommes pour parvenir à assurer tant aux femmes qu'aux hommes le bénéfice de mêmes possibilités d'évolutions de carrière. A ce titre, il est important qu'au sein de l'Entreprise, à compétence, expérience et capacité similaires, les femmes et les hommes disposent des mêmes possibilités d'accès à des postes à responsabilités et à la mobilité interne.

A cet effet, **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** considère qu'il est primordial de favoriser l'évolution interne de candidats et candidates vers les métiers et les niveaux où la mixité n'est pas assurée à un niveau suffisant.

Tous les ans, l'entretien managérial doit pouvoir identifier les souhaits de mobilité de chaque salarié(e), géographique ou fonctionnelle, et être prise en compte par chaque manager en dehors de toute considération liée au sexe et ne soient pas impactés par les absences liées au congé maternité, d'adoption ou au congé parental.

La Direction s'attachera à ce que les modalités d'organisation du travail (aménagement d'horaires, temps partiel) ne constituent pas un facteur de discrimination dans les possibilités de promotion.

De même, les besoins de formation permettant d'accéder à une promotion exprimés notamment lors de l'entretien managérial ou professionnel, sont examinés avec attention en tenant compte des engagements de la société en matière de formation et de promotion professionnelle.

Ainsi, **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** s'engage à :

- Veiller à ce que 100 % des entretiens managériaux de la population féminine soit réalisés ;
- Identifier les femmes intéressées et/ou susceptibles de prendre un poste opérationnel lors de l'entretien managérial ou d'un questionnaire interne à destination des femmes ;
- Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle en vérifiant la cohérence du nombre de promotions femmes / hommes avec leur proportion ;
- Communiquer sur les offres de postes à pourvoir afin de favoriser la promotion interne ;
- Veiller à ce que les postes à pourvoir soient ouverts indifféremment aux hommes et aux femmes ;
- Veiller à ce que les absences liées à l'exercice des divers congés liés à la parentalité n'entrent pas en ligne de compte dans les règles de promotion ou l'accès à des postes à responsabilités.

Pour cela, **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** va s'appuyer sur les moyens et indicateurs de suivi tels que :

- La répartition par sexe des promotions ;
- La répartition par catégorie des promotions ;
- Le rapport entre la proportion de femmes promues et leur proportion dans l'effectif global,
- Le rapport entre la proportion d'hommes promus et leur proportion dans l'effectif global.

**Article 2.3 Objectifs de progression retenus pour l'Indicateur « Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations »**

↳ **Résultat final de l'indicateur**

**SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** a obtenu le score de 0 sur 10 au titre de l'indicateur « Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations ».

En effet, une femme figure dans le groupe des 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations.

↳ **Constats et explications**

La répartition des femmes et des hommes concernant les 10 plus hautes rémunérations est la suivante :

- Femmes : 1 femme
- Hommes : 9 hommes

Les collaborateurs concernés par les 10 plus hautes rémunérations connaissent un faible taux de turn-over, réduisant les possibilités d'influer sur l'indicateur. Ce taux n'est amené à évoluer qu'en fonction d'éventuelles opportunités de promotions ou de recrutements qui résulteraient d'un départ à remplacer, d'une création de poste ou d'une mesure d'organisation.

↳ **Objectifs de progression et actions retenus**

L'objectif est de tendre à l'amélioration du nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la société, en améliorant le nombre de femmes accédant à des postes à responsabilité et sous réserve que des postes deviennent vacants au cours de la période d'application de cet engagement.

Ainsi, l'Entreprise s'engage à :

- Identifier les postes à hautes responsabilités qui pourraient être ou devenir vacants ;
- Identifier des potentiels qui pourraient accéder aux postes susvisés.
- Privilégier, à profil équivalent, des candidatures de femmes en interne, ainsi qu'à l'externe.

Pour cela, **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE** va s'appuyer sur les moyens et indicateurs de suivi tels que :

- La répartition Femmes / Hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

**Article 3. Durée de la décision unilatérale**

La présente décision unilatérale formalisant les objectifs de progression pour chaque indicateur de l'index Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes est mise en place après information et consultation du Comité Social et Economique de la Société **SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE**.

Elle prend effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> mars 2024 et s'achèvera le 15 mai 2024, soit à la même échéance que l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail du 16 mars 2023.

#### **Article 4. Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la présente décision unilatérale sera déposée auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes et sur la plateforme en ligne TéléAccords.

Enfin, les objectifs de progression définis par la présente décision unilatérale seront publiés sur le site internet de l'Entreprise.

Fait à Guyancourt, le 15 mars 2024

**Pour SODEXO ENERGIE ET MAINTENANCE**

Philippe CASGRAIN

Président

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'PC', written over the word 'Président'.