

**DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR VALANT PLAN D'ACTION RELATIF A LA MISE EN  
ŒUVRE D'OBJECTIFS DE PROGRESSION DE CHAQUE INDICATEUR DE L'INDEX DE L'EGALITE  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES CALCULE EN 2023,  
N'AYANT PAS OBTENU LA NOTE MAXIMALE**

**POUR**

**SA COGEPARC**

Au capital de 205 500 Euros

Dont le siège social est à LYON (69009) - « Le Thélémus » - 12 quai du Commerce

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de LYON

Sous le numéro B 964 501 308

Représentée par Madame Chantal SOPNEA en sa qualité de PDG

Ci-après dénommée « L'Entreprise » ou « L'Entreprise SA Cogeparc »

**PREAMBULE**

Il est rappelé que les entreprises occupant plus de 50 salariés sont tenues de calculer leur index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet index, qui aboutit à une note globale sur 100, est calculé à partir des 4 indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents », pour 40 points
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes, pour 35 points
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris, pour 15 points
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, pour 10 points.

En application de l'article D. 1142-6-1 issu du décret n° 2022-243 du 25/02/2022, lorsque la note obtenue de l'index est inférieure à 85 points, l'entreprise fixe et publie des objectifs de progression pour les indicateurs où le maximum de points n'a pas été atteint.

Pour rappel : En 2022 et au titre de l'exercice clos en 2021, la note globale de l'index obtenue par l'Entreprise SA Cogeparc est de 82 sur 100.

Les deux indicateurs suivants n'ont pas obtenu la note maximale :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents : avec une note obtenue de 27 sur 40 points ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : avec une note obtenue de 5 sur 10 points.

En 2023 et au titre de l'exercice clos en 2022, la note globale de l'index obtenue par l'Entreprise SA Cogeparc est de 76 sur 100.

Les deux indicateurs suivants n'ont pas obtenu la note maximale :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents : avec une note obtenue de 25 sur 40 points ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : avec une note obtenue de 5 sur 10 points.

Cette année, et au titre de l'exercice clos en 2023, la note globale de l'index obtenue par l'Entreprise SA Cogeparc a progressé, elle est de 78 sur 100.

Les deux indicateurs suivants n'ont pas obtenu la note maximale :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents : avec une note obtenue de 23 sur 40 points ;
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : avec une note obtenue de 5 sur 10 points.

## **CECI EXPOSE, IL A ETE MIS EN PLACE LE PRESENT PLAN D'ACTION**

### **ARTICLE 1 - OBJET**

Au vu des dispositions précitées et en l'absence de délégué syndical dans l'Entreprise, la présente décision unilatérale valant plan d'action a pour objet de fixer des objectifs de progression portant sur les deux indicateurs visés ci-dessus, pour lesquels le maximum de points n'a pas été atteint.

L'Entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs fixés de bonne foi dans le cadre de la présente décision unilatérale de l'employeur, notamment en mettant en œuvre les actions qui y sont associées. Il est entendu cependant que ces objectifs n'instaurent pas d'engagement de l'Entreprise que les objectifs ainsi fixés seront nécessairement atteints.

### **ARTICLE 2 – OBJECTIF DE PROGRESSION POUR L'INDICATEUR « ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES »**

Pour l'indicateur « *Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes* », la note obtenue est de 23 sur 40 points.

Pour la réalisation du calcul de l'indicateur, les paramètres qui ont été retenus sont la catégorie sociale professionnelle (CSP), l'âge et le genre.

Les différences de rémunération constatées entre un homme et une femme, placée dans une même tranche d'âge, et occupant un emploi de même catégorie professionnelle, s'expliquent notamment par la nature du poste occupé qui diffère, l'expérience, les compétences acquises dans le domaine professionnel, les responsabilités confiées, le niveau de management et le degré d'autonomie du collaborateur.

Viennent aussi se rajouter des difficultés pour recruter certains profils, l'Entreprise subissant la situation du marché de l'emploi qui est toujours très pénurique dans son secteur d'activité.

L'Entreprise réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche sont équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre. Toutefois, en fonction de certaines circonstances, il est constaté que la rémunération des Femmes n'évolue pas systématiquement au même niveau que celle des hommes.

Cette situation s'explique par le fait de la pénurie de candidats « femme » sur des postes évolutives avec des déplacements chez les clients. Ces profils sont très rares et difficiles à trouver et à maintenir en poste. La nature des postes itinérants sont plus évolutifs en terme de rémunération que les postes sédentaires.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes est exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

#### **2.1 – Objectif de progression**

L'Entreprise se fixe comme objectif de progression d'obtenir, pour le calcul du prochain index de l'égalité professionnelle réalisé en 2025 au titre de l'année 2024, 5 points de plus sur l'indicateur de l'index relatif aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

## **2.2 – Actions permettant d'atteindre l'objectif de progression fixé**

Pour parvenir à l'objectif fixé, l'Entreprise poursuit son engagement d'assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre. Elle s'assurera que les écarts ne se créent pas dans le temps en raison d'évènements ou de circonstances personnels.

Cela se traduit en particulier comme suit :

**Action 1** : Poursuite de l'Egalité salariale à l'embauche quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes

Continuer d'apporter une attention particulière lors d'un recrutement d'un salarié à un poste donné au niveau de rémunération de base afférent à ce poste avant la diffusion de l'offre.

**Action 2** : Rémunération et parcours professionnel

Tout au long du parcours professionnel, l'Entreprise veille à ce que les écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps, en portant une attention particulière aux postes à responsabilités. Une analyse comparée des salaires de base et des qualifications H/F par catégorie professionnelle (niveau et coefficient) est menée chaque année. Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons.

## **2.3 – Indicateurs de suivi chiffrés**

**Pour l'Action 1** :

- Nombre d'offres d'emploi déposées
- Nombre d'offres d'emploi déposées pour lesquelles le niveau de rémunération avait été déterminé avant la diffusion de l'offre

sur la période allant du 01/09/2023 à la date de publication du prochain index de l'égalité professionnelle (publication en 2025 au titre de l'année 2024)

**Pour l'Action 2** :

- Nombre d'analyses comparées des salaires de base et des qualifications H/F par catégorie professionnelle (niveau et coefficient) menées à la fin de l'année 2024
- Nombre d'écarts de rémunération constatés à situation comparable (itinérant et sédentaire)
- Nombre d'analyses réalisées pour comprendre les raisons des écarts

**ARTICLE 3 – OBJECTIFS DE PROGRESSION POUR L'INDICATEUR « NOMBRE DE SALAIRES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 SALAIRES AYANT PERÇU LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS »**

Pour l'indicateur « *Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunération* », la note obtenue est de 5 sur 10 points.

### **3.1 – Objectif de progression**

L'Entreprise se fixe toujours pour objectif de progression de parvenir à compter 3 femmes (au lieu de 2 actuellement) dans les 10 plus hautes rémunérations, lors du calcul du prochain index de l'égalité professionnelle réalisé en 2025 au titre de l'exercice clos en 2024.

### **3.2 – Action permettant d'atteindre l'objectif de progression fixé**

**Action** : Inciter les femmes tout autant que les hommes à continuer leur progression pour monter en responsabilité

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement Son évolution professionnelle dépend de ses intérêts et de ses motivations, de ses efforts et de l'Entreprise.

Les critères d'évolution et d'orientation professionnelle sont de même nature pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance. Les décisions prises, en termes d'évolution de carrière ne doivent pas être influencées par le fait d'un temps partiel, sous réserve toutefois que ce mode d'organisation soit compatible avec la configuration du poste envisagé.

### **3.3 – Indicateur de suivi chiffrés**

- Nombre de collaborateurs(rices) dans l'Entreprise au 01/09/2024
  - o Dont nombre d'hommes
  - o Dont nombre de femmes
  
- Nombre de collaborateurs (rices) ayant progressé pour monter en responsabilités, entre le 01/09/2024 et la date de publication du prochain index de l'égalité professionnelle (publication en 2025 au titre de l'année 2024)
  - o Dont nombre de femmes concernées
  - o Dont nombre d'hommes concernés

## **ARTICLE 4 - MODALITES DE PUBLICATION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION**

Les objectifs de progression définis dans le présent document seront publiés sur le site internet de l'Entreprise, sur la même page que celle sur laquelle a été publié le niveau de résultat de l'index et des indicateurs.

Ils resteront consultables sur le site Internet jusqu'à ce que la note de l'index soit au moins égale à 85 points.

## **ARTICLE 5 – INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

La présente décision unilatérale de l'employeur valant plan d'action a été soumise préalablement à la consultation du comité social et économique le 26 février 2024.

Le comité est également informé des objectifs de progression de chacun des indicateurs, ainsi que des modalités de leur publication définis dans le présent document, via la BDESE.

#### **ARTICLE 6 – ENTREE EN VIGUEUR - DUREE**

La présente décision unilatérale valant plan d'actions de l'employeur prendra effet le premier jour du mois suivant son dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Elle reste en vigueur dans l'Entreprise jusqu'à ce que la note globale de l'index professionnel portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes soit au moins égale à 85 points.

#### **ARTICLE 7 – DEPOT ET PUBLICITE**

La présente décision unilatérale de l'employeur valant plan d'actions sera déposée sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Un exemplaire de la présente décision unilatérale a été remise au Secrétaire du comité social et économique.

Fait à Lyon  
Le 26 février 2024

**Pour l'Entreprise SA COGEPARC  
Chantal SOPENA**



