



## **HILLSTONE**

*Siège social : 12 TER Quai Perrache Bat A – Convergence – 69002 LYON*

### **OBJECTIFS DE PROGRESSION 2023 - INDEX EGALITE FEMMES HOMMES**

#### **Préambule :**

La Société Hillstone, enregistrée sous le N° de siren 829 254 341. Le siège social est situé à Lyon (BAT A – Convergence 12 T Quai Perrache – 69002 LYON 2eme – N° SIRET 829 254 341 000 29), et l'établissement secondaire est situé à Puteaux (42 Rue Jean Jaurès – 92800 PUTEAUX – N° de Siret 829 254 341 000 37).

Les présents objectifs de progression mis en œuvre en concernant l'ensemble des établissements de la Société Hillstone, à savoir Lyon et Puteaux, l'index calculé étant également sur ces deux établissements.

La Société Hillstone emploie des ingénieurs informatiques, qui effectuent auprès de ses clients, des prestations de services informatiques (le conseil en développement, la recherche en ingénierie informatique et en gestion de projet). La convention collective applicable est celle des Bureaux d'Etudes Techniques, l'entreprise n'étant en outre pas adhérente à un syndicat signataire de ladite convention.

La Société est majoritairement composée d'ingénieurs (qui sont intégrés dans la catégorie « cadres »), les autres collaborateurs, minoritaires, occupent des postes administratifs et commerciaux (qui sont également intégrés dans la catégorie « cadres »)

La Société Hillstone ne dispose d'aucun délégué syndical, ni aucune organisation syndicale au sein de l'entreprise. Elle est composée d'un Comité Social et Economique (candidatures libres) élu lors des dernières élections du 15/12/2022.

**I – Rappel des principes généraux de l’index**

Chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d’au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index sur l’égalité femmes-hommes.

L’Index, sur **100 points**, se calcule à partir de **4 indicateurs** :

- L’écart de rémunération femmes-hommes (sur 40 points),
- L’écart de répartition des augmentations individuelles (sur 35 points),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (sur 15 points),
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (sur 10 points).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, des objectifs de progression doivent être publiés lorsque les résultats de l’Index de l’Egalité Professionnelle Femmes/Hommes obtenus par l’entreprise sont inférieurs à 85 points. Ces objectifs sont fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l’entreprise n’a pas atteint la note maximale. La Société Hillstone a obtenu la note de 84 points à l’index calculé en 2023 au titre de l’année 2022.

**II – Résultat obtenu pour l’année 2022 lors de la publication de l’Index 2023**

La société Hillstone a obtenu la note de **84 points sur 100** à l’index calculé en 2023 au titre de l’année 2022.

Les résultats obtenus sur chacun des indicateurs sont les suivants :

- L’écart de rémunération femmes-hommes : **31 points sur 40,**
- L’écart de répartition des augmentations individuelles : **35 points sur 35,**
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : **non calculable (aucun congé maternité)**
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : **5 points sur 10.**

**III – Analyse**

La note minimale de 85 points n’a pas été obtenue, cependant le pallier de 75 points a été atteint.

Pour rappel, la société avait obtenu une note de 49 points sur l’année précédente (déclaration 2022 sur les données 2021).



Ci-après un récapitulatif des déclarations 2022 et 2023, afin de mettre en évidence la progression pour chaque indicateur :

<b>Indicateur</b>	<b>Année 2022 (données 2021)</b>	<b>Année 2023 (données 2022)</b>
Ecart de rémunération	14	31
Ecart d'augmentation individuelles	35	35
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	0	Non calculable (pas de congé maternité)
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	5
<b>INDEX TOTAL (SUR 100)</b>	<b>49</b>	<b>84</b>

Les mesures correctives de l'année précédentes ont permis d'augmenter significativement notre la note concernant l'index.

Un problème principal subsiste concernant les méthodes de calcul de l'indicateur « écart de rémunération », qui ne prend pas en compte toutes les variables :

- Les membres du « back office » (administratif + équipe commerciale) sont intégrés dans le calcul total, étant donné qu'ils sont inclus dans la même catégorie socio professionnelle que les ingénieurs (Cadres). Or, les salaires pratiqués sont totalement différents selon ces 2 catégories de métiers. De surcroît, les membres administratifs et commerciaux sont essentiellement des femmes, alors que les Ingénieurs sont en grande majorité des hommes. Cela accentue donc l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, les 2 catégories n'étant pas distinctes. Ainsi, si nous isolons les membres du « back office », l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se réduit.
- Le nombre d'années d'expérience n'est également pas pris en considération dans les calculs. Or, si nous découpons les écarts de salaire par nombre d'année d'expérience, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se réduit également.

Il est annexé (*annexe 1*) au présent document un détail des rémunérations par sexe, prenant en considération l'âge et distinguant les ingénieurs des cadres administratifs.

**IV – Objectifs de progression**

Les objectifs de progressions doivent être fixés pour les seuls indicateurs pour lesquels l'entreprise n'a pas atteint la note maximale.

La Société Hillstone n'a pas obtenu la note maximale pour les indicateurs suivants :

1. Ecart de rémunération
2. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Indicateur	Note obtenue en 2023	Objectifs de progression 2023
<b>Objectif de progression global pour 2024</b>	85/100	
<b>Ecart de rémunération</b>	31/40	<p><u>Objectifs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Se rapprocher des 40 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des hommes à <b>1%</b>.</li> <li>. Assurer une égalité de rémunération à l'embauche : tout nouveau salarié embauché sur 2023 percevra une rémunération égale à celle perçue par un(e) autre salarié(e) occupant le même poste, avec une expérience professionnelle et un diplôme équivalents</li> <li>. Revaloriser les salaires des femmes pour lesquelles une disparité sera observée.</li> <li>. Réadapter notre grille de salaire chaque année afin de suivre les évolutions (inflation et marché).</li> </ul>
<b>Augmentations suivant le retour d'un congé maternité</b>	Non calculable	<p><u>Objectif :</u></p> <p>Préserver l'évolution salariale des femmes à la suite des périodes de congé maternité. Par conséquent, les salariées de retour de congé de parentalité ne subiront aucun désavantage dû à leur absence pour congé de maternité en matière d'évolution salariale par rapport aux autres salarié(e)s.</p>
<b>Dix plus hautes rémunérations</b>	5/10	<u>Objectif :</u> maintenir les 5 points.

**Objectifs de progression 2023 – index égalité  
professionnelle**

		Lors des augmentations individuelles, il sera apporté une attention particulière aux femmes souhaitant une évolution de poste, qui va de pair avec une augmentation salariale, afin maintenir nos 5 points, et atteindre les 10 points si cela est possible.
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**IV – Entrée en vigueur, durée et publicité**

Les présents objectifs de progression ont été préalablement soumis à l'information et à la consultation du Comité Social et Economique.

Ils entreront en vigueur le **01<sup>er</sup> mars 2023**, pour une durée de un an, et sont déposés auprès de l'autorité compétente via le site <https://egapro.travail.gouv.fr/>

Les présents objectifs de progression définis par décision unilatérale seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le résultat de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023.

Mr Mohamed-Ali SOUSSI, Président

Le 20 février 2023



HILLSTONE  
12, Ter Quai Perrache / 69002 LYON  
TEL. : +33 4 78 05 65 65  
SIRET : 829 254 341 00029 - APE 7022Z  
TVA : FR58 829 254 341

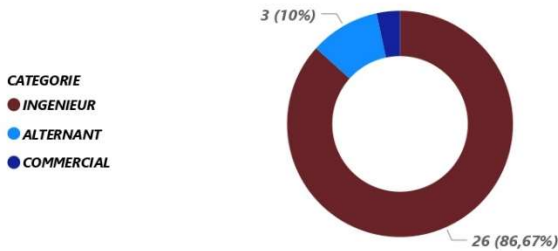
ANNEXE 1

Rémunérations par sexe, âge et ancienneté ; distinguant les ingénieurs des cadres administratifs

Moins de 30 ANS



Répartition par catégories



CATEGORIE	ANNEE ANCIENNETE	SEXE	Nb d'employés	Salaire Moyen
ALTERNANT	0-2 ANS	FEMME	2	19934,00
ALTERNANT	0-2 ANS	HOMME	1	10580,00
COMMERCIAL	3-5 ANS	HOMME	1	35000,00
INGENIEUR	0-2 ANS	FEMME	10	36697,00
INGENIEUR	0-2 ANS	HOMME	12	36541,67
INGENIEUR	3-5 ANS	HOMME	4	43125,00
Total			30	35447,27

Salaire Moyen des ingénieurs % Ancienneté

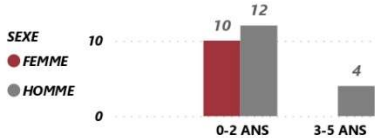


Salaire Moyen du Backoffice % Ancienneté

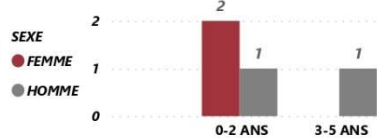


Salaire Moyen des directeurs % Ancienneté

Répartition des ingénieurs % Ancienneté



Répartition du backoffice % Ancienneté



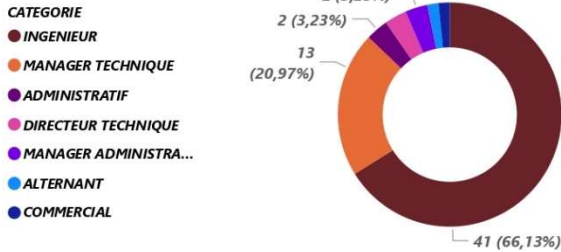
Répartition des directeurs % Ancienneté



De 30 à 39 ANS

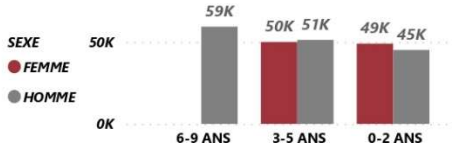


Répartition par catégories

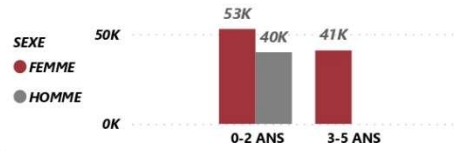


CATEGORIE	ANNEE ANCIENNETE	SEXE	Nb d'employés	Salaire Moyen
ADMINISTRATIF	0-2 ANS	HOMME	1	40000,00
ADMINISTRATIF	3-5 ANS	FEMME	1	40000,00
ALTERNANT	0-2 ANS	FEMME	1	23803,00
COMMERCIAL	0-2 ANS	FEMME	1	60000,00
DIRECTEUR TECHNIQUE	6-9 ANS	HOMME	2	107160,00
INGENIEUR	0-2 ANS	FEMME	4	49000,00
INGENIEUR	0-2 ANS	HOMME	12	43041,67
INGENIEUR	3-5 ANS	FEMME	3	45666,67
INGENIEUR	3-5 ANS	HOMME	21	49495,45
INGENIEUR	6-9 ANS	HOMME	3	59200,00
MANAGER ADMINISTRATIF	0-2 ANS	FEMME	1	75000,00
MANAGER ADMINISTRATIF	3-5 ANS	FEMME	1	42000,00
MANAGER TECHNIQUE	0-2 ANS	HOMME	4	51333,25
MANAGER TECHNIQUE	3-5 ANS	FEMME	1	63000,00
Total			62	51461,45

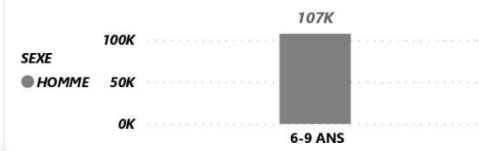
Salaire Moyen des ingénieurs % Ancienneté



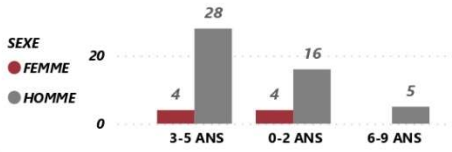
Salaire Moyen du Backoffice % Ancienneté



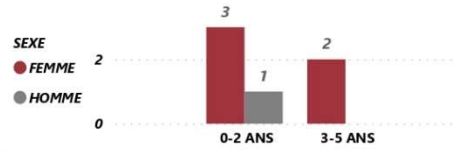
Salaire Moyen des directeurs % Ancienneté



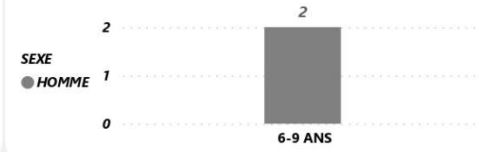
Répartition des ingénieurs % Ancienneté



Répartition du backoffice % Ancienneté

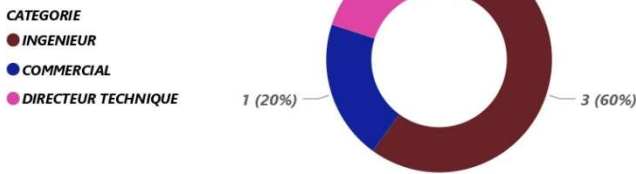


Répartition des directeurs % Ancienneté



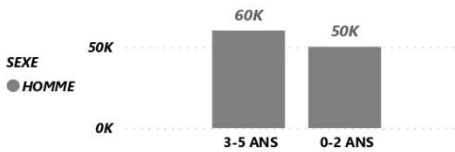
De 40 à 49 ANS

Répartition par catégories

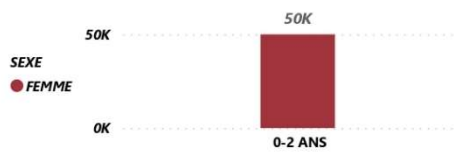


CATEGORIE	ANNEE ANCIENNETE	SEXE	Nb d'employés	Salaire Moyen
COMMERCIAL	0-2 ANS	FEMME	1	50000,00
DIRECTEUR TECHNIQUE	0-2 ANS	HOMME	1	70000,00
INGENIEUR	0-2 ANS	HOMME	2	50000,00
INGENIEUR	3-5 ANS	HOMME	1	60000,00
Total			5	56000,00

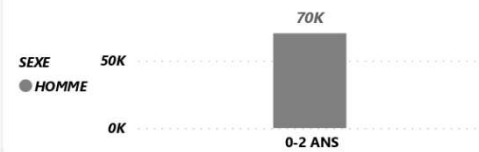
Salaire Moyen des ingénieurs % Ancienneté



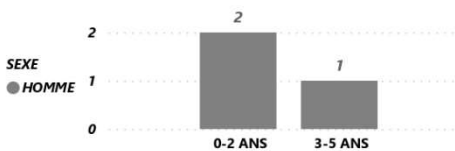
Salaire Moyen du Backoffice % Ancienneté



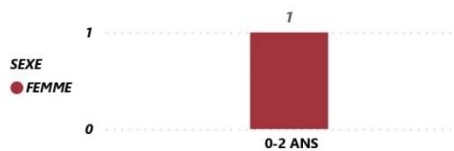
Salaire Moyen des directeurs % Ancienneté



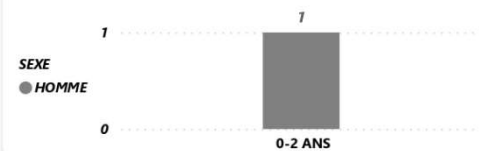
Répartition des ingénieurs % Ancienneté



Répartition du backoffice % Ancienneté

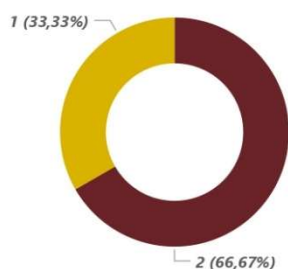


Répartition des directeurs % Ancienneté



### 50 ans et plus

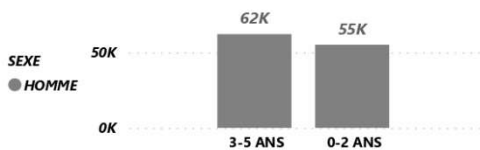
Répartition par catégories



CATEGORIE  
● INGENIEUR  
● DIRECTEUR COMMERCIAL

CATEGORIE	ANNEE ANCIENNETE	SEXE	Nb d'employés	Salaire Moyen
DIRECTEUR COMMERCIAL	3-5 ANS	FEMME	1	70000,00
INGENIEUR	0-2 ANS	HOMME	1	55000,00
INGENIEUR	3-5 ANS	HOMME	1	62000,00
<b>Total</b>			<b>3</b>	<b>62333,33</b>

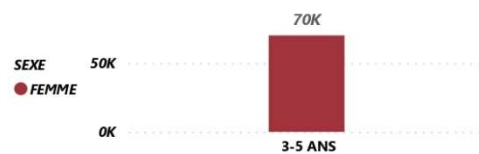
Salaire Moyen des ingénieurs % Ancienneté



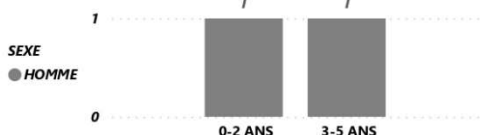
Salaire Moyen du Backoffice % Ancienneté



Salaire Moyen des directeurs % Ancienneté



Répartition des ingénieurs % Ancienneté



Répartition du backoffice % Ancienneté



Répartition des directeurs % Ancienneté

