

**HILLSTONE**

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

OBJECTIFS DE PROGRESSION 2024 - 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 Surenes (25 Quai Gallieni – 92150 SURESNES – 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^{er} 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 80 points à l’index calculé en 2024 au titre de l’année 2023.

II – Résultat obtenu pour l’année 2023 lors de la publication de l’Index 2024

La société Hillstone a obtenu la note de **80 points sur 100** à l’index calculé en 2024 au titre de l’année 2023.

Les résultats obtenus sur chacun des indicateurs sont les suivants :

- L’écart de rémunération femmes-hommes : **35 points sur 40,**
- L’écart de répartition des augmentations individuelles : **25 points sur 35,**
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : **15/15**
- 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 la déclaration 2022, et 84 points sur la déclaration 2023.



Objectifs de progression 2024 – index égalité professionnelle

Ci-après un récapitulatif des déclarations des trois dernières années, afin de mettre en évidence la progression pour chaque indicateur :

Indicateur	Année 2022 (Données 2021)	Année 2023 (Données 2022)	Année 2024 (Données 2023)
Ecart de rémunération	14	31	35
Ecart d'augmentation individuelles	35	35	25
Salariées augmentées à leur retour de congé maternité	0	Non calculable (pas de congé maternité)	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	5	5
INDEX TOTAL (SUR 100)	49	84	80

Les mesures correctives prises depuis la déclaration de 2022 ont permis d'augmenter significativement notre la note concernant l'index, et de stabiliser notre note au-dessus de 75 points.

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, sur la tranche 30 / 39 ans.



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. Ecart de taux d'augmentations individuelles
3. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Indicateur	Note obtenue en 2023	Objectifs de progression 2023
Objectif de progression global pour 2024	85/100	
Ecart de rémunération	35/40	<p><u>Objectifs :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> . Obtenir 35 points en réduisant l'écart de rémunération en faveur des hommes. . Assurer une égalité de rémunération à l'embauche : tout nouveau salarié embauché sur 2024 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 . Revaloriser les salaires des femmes pour lesquelles une disparité sera observée. . Revaloriser notre grille de salaire en 2024 afin de suivre les évolutions (inflation et marché).
Ecart de taux d'augmentations individuelles	25/35	<p><u>Objectif :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> . Obtenir une note de 35 points . Attribuer des augmentations individuelles de manière équitable entre les femmes et les hommes. . En 2024, il sera apporté une attention particulière aux membres de l'équipe administrative (« Back office » et commerciaux) qui



Objectifs de progression 2024 – index égalité professionnelle

Dix plus hautes rémunérations	5/10	représentent une part conséquente des femmes au sein de l'entreprise, et qui n'ont pas perçu d'augmentation en 2023. <u>Objectif</u> : maintenir les 5 points. . 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. . En 2024, il sera également apporté une attention particulière aux membres de l'équipe administrative afin de prendre en compte leurs souhaits d'évolution vers des postes plus à responsabilité.
--------------------------------------	------	---

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^{er} mars 2024**, pour une durée d'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 2024.

Mr Mohamed-Ali SOUISSI, Président

Le 27 février 2024



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

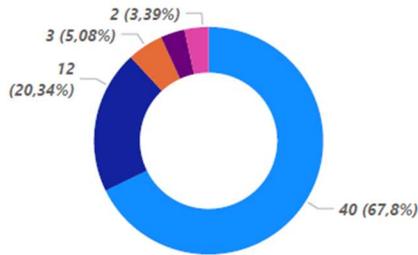
Rémunérations par sexe, âge et ancienneté sur la tranche 30 – 39 ans ; distinguant les ingénieurs des cadres administratifs

De 30 à 39 ANS



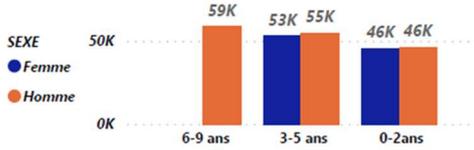
Répartition par catégories

- INGENIEUR
- MANAGER TECHNIQUE
- ADMINISTRATIF
- ALTERNANT
- DIRECTEUR TECHNIQUE

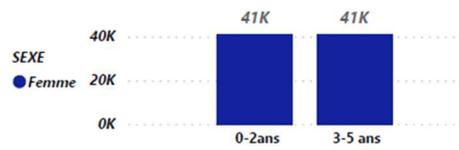


CATEGORIE	Ancienneté	SEXE	Nb d'employés	Salaire Moyen
ADMINISTRATIF	0-2ans	Femme	1	75 000,00
ALTERNANT	0-2ans	Femme	2	24 099,50
INGENIEUR	0-2ans	Femme	9	45 588,89
INGENIEUR	0-2ans	Homme	13	44 315,38
MANAGER TECHNIQUE	0-2ans	Homme	3	54 666,67
ADMINISTRATIF	3-5 ans	Femme	2	41 000,00
INGENIEUR	3-5 ans	Femme	3	49 000,00
MANAGER TECHNIQUE	3-5 ans	Femme	1	65 000,00
INGENIEUR	3-5 ans	Homme	12	50 924,17
MANAGER TECHNIQUE	3-5 ans	Homme	6	62 333,33
DIRECTEUR TECHNIQUE	6-9 ans	Homme	2	107 160,00
INGENIEUR	6-9 ans	Homme	3	56 666,67
MANAGER TECHNIQUE	6-9 ans	Homme	2	62 491,00
Total			59	51 898,15

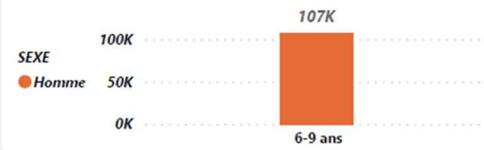
Salaire Moyen des ingénieurs % Ancienneté



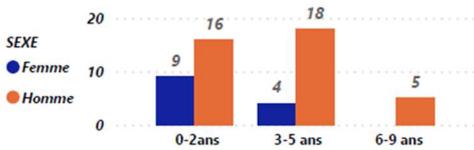
Salaire Moyen du Backoffice % Ancienneté



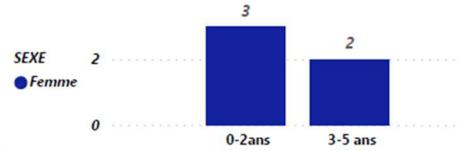
Salaire Moyen des directeurs % Ancienneté



Répartition des ingénieurs % Ancienneté



Répartition du backoffice % Ancienneté



Répartition des directeurs % Ancienneté

