



SOCIETE HILLSTONE

N° SIREN : 829 254 341

PLAN D'ACTION EGALITE FEMMES HOMMES

Préambule

En application des dispositions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent conclure un accord collectif ou bien élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Société HILLSTONE dont le siège social est situé à 12 Ter Quai Perrache – BAT A – Convergence – 69002 LYON, dispose d'un établissement secondaire situé à Suresnes (25 Quai Gallieni – 92150 SURESNES. L'effectif actuel équivalent temps plein s'élève à 43.00.

La Société HILLSTONE précise qu'elle ne dispose pas de délégué syndical ni d'une quelconque section syndicale au sein de l'entreprise. Un Comité Social et Economique a été mis en place au sein de la Société HILLSTONE lors des dernières élections ayant été organisées le 15/12/2022. Aucune candidature syndicale n'a été déposée lors desdites élections.

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et s'applique à l'ensemble des salariés de la Société HILLSTONE, tous établissements confondus.

La Société réaffirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. La Société s'engage à mettre en œuvre le présent plan d'action assortis d'objectifs de progression et d'indicateurs chiffrés pour permettre leur suivi.

- Etat des lieux comparés des femmes et des hommes :

La Société a examiné les indicateurs figurant dans la base de données économique et sociale au sein de laquelle il est procédé en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à un diagnostic et à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les matières suivantes :

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification,
- Conditions de travail
- Sécurité et santé au travail
- Rémunération effective
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,



HILLSTONE

Sont également analysés les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, et l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ainsi que la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

La Société précise également que ces informations sont mises à disposition du Comité Social et Economique. Le Comité social et économique a également été consulté le 27/02/2024 lors de l'élaboration du présent plan d'action.

La Société HILLSTONE doit fixer des objectifs de progression et définir un plan d'action assorti d'indicateurs chiffrés sur 3 objectifs des 9 domaines d'action suivants :

- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail
- La sécurité et la santé au travail
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Conformément aux dispositions des articles L.2242-3 et R.2242-2 du Code du travail, il a été retenu les domaines d'action suivants :

- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- Les conditions de travail

I. LA REMUNERATION EFFECTIVE

L'entreprise réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

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

1) Objectifs fixés et mesures mises en œuvre au cours des années écoulées

A l'embauche :

En 2023, il a été fixé comme objectif d'assurer particulièrement l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour la tranche des 30 à 39 ans.

En effet, à l'embauche des écarts de rémunération sur le salaire ont pu être observés particulièrement sur cette tranche d'âge.

La Société s'est engagée à n'évaluer les candidats que sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la qualification des candidats et à proscrire toute discrimination.

Il a été mis en place des grilles salariales au mois de mars 2020, qui ont ensuite été revalorisées en 2022 afin de proposer des salaires à l'embauche d'une manière objective et égalitaire.

Les grilles salariales sont construites en prenant en considération le type de poste, et l'expérience sur le poste, ainsi que la ville d'affectation (la région parisienne représentant un coût de la vie plus élevé qu'en province, les salaires proposés sont donc plus élevés).



Au cours du 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. En 2023, il a été fixé comme objectif d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en réduisant les écarts de rémunération au cours du parcours professionnel pour la tranche de 30 à 39 ans. Il s'agissait de la tranche d'âge qui faisait apparaître des écarts de rémunération au cours du parcours professionnel.

Les grilles salariales ont été utilisées pour réduire les écarts de rémunération. Également, une analyse comparative des salaires pratiqués sur le marché et des salaires pratiqués au sein de l'entreprise a été effectuée.

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont également été pris en considération lors des augmentations individuelles de 2023.

Les collaborateurs ont été informés tout au long de l'année 2023 de leurs droits à la formation, afin de les accompagner dans leur montée en compétences.

Le calcul de l'index Egalité sur l'année 2023 fait à nouveau apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes particulièrement sur la tranche des 30 à 39 ans. Cependant, les écarts de rémunération se sont réduits, la note à cet indicateur passant de 31 (en 2023) à 35 (en 2024). Il est également à noter que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de moins de 30 ans ont pu être résorbés grâce aux dernières embauches sur 2023.

Les actions mises en place en 2023 doivent perdurer sur 2024 afin de résorber l'écart de rémunérations sur la tranche de 30 à 39 ans.

Également, sur la tranche 30 à 39 ans, il est constaté que l'ensemble des femmes du domaine administratif (« back office » + commerciaux) n'ont pas été augmentées en 2023, ce qui a augmenté l'écart de rémunérations global entre les femmes et les hommes. En effet, l'équipe administrative étant composée uniquement de femmes, et celles-ci n'ayant pas été augmentées sur 2023, l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes a augmenté. Il est à noter que les membres administratifs étant des cadres, ils sont inclus dans la même catégorie professionnelle que les ingénieurs, qui n'effectuent pas les mêmes tâches de travail.

Par ailleurs, en 2023, une salariée a été en congé maternité, et a été augmentée à son retour, selon la réglementation en vigueur.

Lors de son retour au sein de la société, celle-ci a bénéficié d'un entretien avec son responsable hiérarchique.

Enfin, il est proposé depuis 2020 une liste de formations sur lesquelles les salarié(e)s peuvent s'inscrire, de manière totalement égalitaire : aucune distinction n'est faite sur le genre, le poste occupé ou l'ancienneté, l'intégralité des formations sont toutes ouvertes à toutes/tous les salarié(e)s. Il est demandé aux référent(e)s de continuer à proposer des formations aux salarié(e) pour qu'ils/ elles puissent bénéficier d'une évolution professionnelle et salariale. Lors des entretiens annuels de début 2024, il sera porté une attention particulière aux souhaits de formations émis par les salarié(e)s.

2) Objectifs de progression et actions permettant de les atteindre – indicateurs chiffrés

L'entreprise poursuit son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes et ainsi l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au cours du parcours professionnel.



Axe de progression	Actions à mettre en œuvre (ou à poursuivre pour celles déjà mises en œuvre)	Indicateurs chiffrés
A l'embauche : assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour la tranche des 30 à 39 ans	<ul style="list-style-type: none">➤ Evaluation des candidats à l'embauche que sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la qualification des candidats et à proscrire toute discrimination.➤ Comparaison des salaires femmes / hommes à l'embauche par catégorie professionnelle (niveau et coefficient).➤ Utilisation des grilles salariales mises en place pour déterminer la rémunération fixée lors de l'embauche➤ Pourcentage d'écart salarial entre le/la nouveau(elle) embauché(e) et les salaires pratiqués pour un même poste (expérience et diplôme équivalents)➤ Mise à jour de la grille salariale en 2024 pour toute nouvelle embauche, corrélée avec les salaires pratiqués sur le marché	<ul style="list-style-type: none">➤ Lors de chaque embauche➤ Nombre de contrôles réalisés : 1 fois par trimestre (soit 4 fois par an)➤ Lors de chaque embauche➤ Objectif de moins de 5% d'écart avec la moyenne de la même catégorie➤ Objectif de moins de 3% d'écart avec les salaires pratiqués sur le marché
Au cours du parcours professionnel : Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en réduisant les écarts de rémunération au cours du parcours professionnel pour la tranche de 30 à 39 ans	<ul style="list-style-type: none">➤ Analyse des salaires proposés sur le marché en comparaison des salaires pratiqués au sein de l'entreprise➤ Analyse comparée des salaires de base F/H par catégorie professionnelle (niveau et coefficient) chaque année en particulier pour la tranche de 30 à 39 ans.➤ Lorsqu'à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons et de prendre les mesures qui s'avèreront nécessaires :<ul style="list-style-type: none">○ Recevoir le supérieur hiérarchique afin de comprendre les raisons de cet écart,○ Corriger le cas échéant le ou les écarts constatés après entretien avec les personnes concernées.	<ul style="list-style-type: none">➤ 2 contrôles réalisés chaque année (1 étude par semestre)➤ 2 contrôles réalisés chaque année (1 étude par semestre)➤ Objectif de 90% de rattrapage d'augmentation individuelle lorsqu'il est constaté un écart défavorable du salaire de base d'une femme supérieur à 1% par rapport aux hommes pris en référence (expérience et diplôme égaux)



	<ul style="list-style-type: none">➤ Utilisation des grilles salariales actualisées lors de la prochaine campagne d'augmentations individuelles en février 2023 en prenant en compte les salarié(e)s pour lesquels un écart de rémunération a été constaté. Il est précisé que les augmentations individuelles qui pourront être attribuées n'ont aucun caractère systématique et ne sont attribuées qu'à titre individuel au regard des performances professionnelles des salarié(e)s.➤ Favoriser la formation professionnelle via le plan de formation et en encourageant les salarié(e)s à suivre des formations pour leur permettre de bénéficier d'une évolution professionnelle et salariale. Il est demandé aux référent(e)s de continuer de proposer des formations aux salarié(e)s pour lesquels des écarts ont été constatés.➤ Revaloriser particulièrement les salaires des membres « administratifs » qui sont composés essentiellement de femmes	<ul style="list-style-type: none">➤ Lors de la prochaine campagne d'augmentation individuelle (1 fois par an)➤ Point sur les formations lors de l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel (au moins 1 fois par an lors de ces entretiens) et le cas échéant lors des points mensuels fixés avec les référent(e)s.➤ Augmenter 90% des femmes dans le domaine administratif, afin de réduire de manière significative les écarts femmes/hommes au sein de la société.
Neutralisation de l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé maternité ou d'adoption sur les augmentations de salaire	➤ Majoration de la rémunération des salarié(e)s revenant de congé maternité ou d'adoption des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues lors de la campagne d'augmentation individuelle par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise	➤ Lors de chaque retour de congé maternité ou d'adoption.
Neutralisation de l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé maternité ou d'adoption, congé	- Dans un délai de 2 mois avant le départ du/de la salarié(e) en congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : organisation du temps de travail jusqu'au départ en	➤ Objectif : 100% d'entretiens menés Dont 95% d'entretiens dans les délais impartis



parental d'éducation, congé paternité et d'accueil de l'enfant sur l'évolution de carrière	congé ; remplacement du/de la salarié(e) ; souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé. - dans un délai de 2 semaines après le retour du/de la salarié(e) de congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein de l'entreprise ; besoins de formation ; souhaits d'évolution ou de mobilité.	
---	--	--

Pour donner suite à ces actions, l'entreprise mettra à nouveau à jour ses grilles de salaire si cela s'avère nécessaire.

3) Evaluation du coût

En conséquence, un budget spécifique de 7000 euros distinct de celui prévu pour les mesures individuelles sera dédié pour l'exercice 2024 aux mesures de résorption des écarts.

II. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Il apparaît que les femmes sont plus souvent que les hommes soumises aux pressions générées par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

La maternité, l'organisation de la vie familiale restent parfois perçue comme incompatibles avec une évolution professionnelle par craintes avérées ou non, d'une moindre disponibilité et d'éventuelles absences.

1) Objectifs fixés et mesures mises en œuvre au cours des années écoulées

La Société réaffirme l'importance des dispositions légales relatives à la protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants.

La charte de télétravail a été mise à jour en novembre 2023 pour intégrer et mettre en avant la volonté de l'entreprise pour accompagner particulièrement les salarié(e)s handicapé(e)s, les salariées enceintes et les salarié(e) aidant(e)s.

Le télétravail a également été étendu depuis 2021 au télétravail régulier, le télétravail n'étant auparavant possible que ponctuellement. Un(e) salarié(e) peut ainsi bénéficier du télétravail à titre ponctuel (une période donnée lorsqu'elle/il en a le besoin, allant d'une demi-journée à plusieurs jours), ou à titre régulier (à temps partiel ou temps plein). Une allocation forfaitaire pour pallier aux frais afférents au télétravail à domicile (électricité...) a été mise en place (jusqu'à 50€ nets par mois pour un télétravail complet, et calculé au prorata pour ceux effectuant du télétravail partiel).

Afin de faciliter le recrutement de femmes dans les métiers de l'ingénierie informatique, au sein desquels les femmes sont moins représentées que ce soit au sein de l'entreprise comme sur le marché du travail, la Société a procédé depuis 2021 à une communication externe et interne mettant en avant les avantages proposés par la



Société. En effet, l’articulation de la vie personnelle avec la vie professionnelle est importante pour la population féminine, plus particulièrement concernant les mères de famille. Sur 2022, il a été effectué 4 communications sur des avantages de Hillstone à l’ensemble des salarié(e)s de Hillstone. Sur 2023, il a également été effectué 3 communications écrites via nos « Top actu », plus une communication orale lors des « Récap ».

Il a également été porté une attention particulière aux temps de déconnexion dans le cadre de notre charge de droit à la déconnexion: la majorité des réunions programmées ont eu lieu pendant le temps de travail, les appels ont été effectués pendant le temps de travail et le service Ressources Humaines a pris soin de programmer ses courriels, dans la mesure du possible, pendant les temps de travail.

Une salariée a une organisation de son temps de travail lui permettant de lier sa vie personnelle et sa vie professionnelle (elle ne travaille pas les mercredis après-midi). Il a été porté attention de ne pas la solliciter durant cette plage horaire, et lorsque cela a été le cas, celle-ci a donné son accord et a pu récupérer le temps effectué en sus.

Il a également été demandé et accordé un aménagement du temps de travail pour la rentrée scolaire de septembre 2023.

En matière de télétravail, il a été communiqué à deux reprises sur les avantages et les conditions de recours au télétravail. La majorité de nos salarié(e)s ont utilisé au moins à temps partiel ce dispositif de travail à distance.

Des points de suivis ont été effectués chaque mois, entre le responsable hiérarchique et le/la salarié(e) afin de prendre la mesure des besoins de chacun(e), que ce soit professionnellement (télétravail, outils...) mais également en termes d’articulation vie personnelle / vie professionnelle.

En matière de durée du travail, le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière. Aucune mobilité ou évolution ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel.

2) Objectifs de progression et actions permettant de les atteindre – indicateurs chiffrés

Axe de progression	Actions à mettre en œuvre (ou à poursuivre pour celles déjà mises en œuvre)	Indicateurs chiffrés
Amélioration de l’articulation vie professionnelle et vie privée : gestion et aménagement du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Communication et sensibilisation auprès des manager et des équipes de notre charte de droit à déconnexion afin notamment d’éviter la planification des réunions avant 9h et après 18h ➤ La programmation des réunions doit prendre en compte le planning de présence des personnes travaillant à temps 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de réunion avant 9h et après 18h – Objectif : 0 réunions. Objectif à suivre lors de chaque planification de réunion avec un suivi trimestriel ➤ 2 communications / réunions de sensibilisation par an ➤ Objectif à suivre lors de chaque réunion avec un suivi trimestriel



	<p>partiel</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Aménagement des horaires de travail pour les rentrées scolaires et pour permettre aux salarié(e)s de participer aux réunions dans le cadre de la scolarité de leurs enfants. Communication sur cette possibilité afin que chacun(e) ait l'information.➤ Renforcement du recours au télétravail pour les salariés pour lesquels il est possible de travailler à distance afin de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle compte tenu de la charte télétravail mise à jour en 2023. Privilégier le recours à la visioconférence le cas échéant, lorsque la présence des salarié(e)s sur le site n'est pas compatible avec son organisation personnelle➤ Mise en place de réunions mensuelles avec le responsable hiérarchique afin d'éviter les débordements de la vie professionnelle sur la vie personnelle	<ul style="list-style-type: none">➤ Suivi annuel du nombre de salariés qui pourraient être concernés (dont la part d'hommes et de femmes)➤ Communication à minima 2 fois par an sur la possibilité de télétravail➤ Suivi mensuel avec un objectif de 80%
<p>Communication sur les avantages mis en place par la Société dans le cadre de l'articulation entre la vie privée et professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Communication via la Newsletter « Top Actu » en interne et sur notre page LinkedIn en externe afin d'informer les salarié(e)s et	<ul style="list-style-type: none">➤ 4 communications par an (1 fois par trimestre)



	les éventuels candidats des avantages mis en place dans la Société	
--	--	--

III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail sont indissociables de la santé et de la sécurité au travail des salariés. De bonnes conditions de travail contribuent à la qualité du travail ainsi qu'à l'attractivité du métier.

Les conditions de travail peuvent également favoriser l'égalité femmes — hommes et la mixité au sein de la Société toutes classifications confondues.

1) Objectifs fixés et mesures mises en œuvre au cours des années écoulées

Il est rappelé qu'une charte télétravail a été mise en place en fin d'année 2019, laquelle a été mise à jour en 2021 puis 2023, permettant aux salarié(e)s de pouvoir travailler depuis leur domicile lorsqu'ils le désirent et dans le respect de cette charte.

Le recours au télétravail peut être mis en œuvre à titre ponctuel (par exemple, sur une période temporaire par exemple selon les besoins des salarié(e)s allant d'une demi-journée à plusieurs jours) ou bien à titre régulier (à temps partiel ou à temps plein).

La Société a également été labélisée en 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023 « happy at Work », par le biais d'enquêtes auprès de l'ensemble des salarié(e)s sur leurs conditions de travail. En 2023, la note obtenue était de 4.04/5.

L'ergonomie des postes de travail qui a déjà fait l'objet de mesures doit encore être amélioré. En 2020, des chaises ergonomiques ont été achetées par la Société pour les salarié(e)s travaillant au sein du siège social (administratif et équipe commerciale).

En 2021, des réhausseurs d'écran ont été fournis pour l'équipe du siège social qui disposaient d'ordinateurs portables, des tapis de souris ainsi que des claviers ergonomiques et repose pied.

Le poste de travail d'une salariée a été adapté, selon les recommandations de la MDPH, cette dernière ayant été reconnue travailleur handicapé.

En 2023, il n'a pas été effectué d'achat de matériel ergonomique, les bureaux de Puteaux étant en cours de fermeture pour se déplacer vers une nouvelle adresse (bureaux déjà équipés). Sur Lyon, aucun nouveau collaborateur ayant été intégré au sein des bureaux, il n'a pas été fait d'achats, de plus le matériel des bureaux de Puteaux a été récupéré sur Lyon.

En 2023, une sensibilisation concernant l'ergonomie sur son poste de travail a été effectuée via une communication envoyée à l'ensemble des salarié(e)s.

En 2023, il a été envoyé à l'ensemble des salarié(e)s des fiches de prévention routière.

Enfin, les réunions ont essentiellement été faites en présentiel sur le lieu de travail des salarié(e) ou en visioconférence lorsque cela n'était pas possible. De ce fait, aucun déplacement n'a été imposé.

2) Objectifs de progression et actions permettant de les atteindre – indicateurs chiffrés



Axe de progression	Actions à mettre en œuvre (ou à poursuivre pour celles déjà mises en œuvre) et indicateurs chiffrés	Coût estimé
Amélioration de l'ergonomie et des conditions de travail	<ul style="list-style-type: none">➤ Achat de matériel ergonomique sur l'année 2024 : Bureaux ergonomiques à la demande Chaises ergonomiques à la demande Marche pieds à la demande Réhausseur d'écran, tapis de souris et claviers ergonomique à la demande Casques à la demande	2000€
Sensibilisation des salarié(e)s aux conditions de travail	<ul style="list-style-type: none">➤ Communication « ergonomie » une fois par an➤ Mise en place d'une formation Incendie au plus tard le 31/12/2024➤ Communication « prévention routière » via des fiches claires	En interne 2000€ En interne
Associer les salarié(e)s et recueillir leur avis concernant leurs conditions de travail	<ul style="list-style-type: none">➤ Transmettre un questionnaire « Happy at Work » sur les conditions de travail aux salarié(e)s.➤ Renouvellement du label « Happy at Work » en 2024.	<ul style="list-style-type: none">➤ Réaliser 1 questionnaire au cours de l'année (suivi annuel)➤ Obtenir une note pour 2024 minimale de 4.5/5
Limiter les déplacements professionnels pour l'organisation des réunions	<ul style="list-style-type: none">➤ Renforcer le nombre de réunion en visioconférence pour limiter les déplacements professionnels	<ul style="list-style-type: none">➤ Comparaison du pourcentage de réunions en visioconférence mise en œuvre pour les femmes VS hommes : objectif d'obtenir un écart de 5% maximum Suivi trimestriel

Une attention particulière sera portée aux femmes enceintes, en termes d'ergonomie mais également concernant globalement leurs conditions de travail.

IV. BILAN

A l'expiration de la période, un bilan des objectifs et des actions mises en œuvre sera établi.



HILLSTONE

Les membres du CSE seront invité à une réunion afin de faire le bilan des réalisations.

Pour le cas où des objectifs ne seraient pas atteints, la Société et les membres du CSE dresseront un bilan et examinerons les raisons objectives expliquant la non-réalisation de ces objectifs.

V. CONSULTATION DU CSE

Préalablement à la conclusion du présent plan d'action, les membres du CSE ont été informés et consultés sur son contenu.

Au cours de la réunion du 27/02/2024, les membres du CSE ont émis un avis favorable.

VI. ENTREE EN VIGUEUR - PUBLICITE ET DEPOT DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action entre en vigueur le 29 février 2024 pour une durée déterminée d'un an.

Il sera transmis à la DREETS dont dépend le siège social de l'entreprise et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les salariés seront également informés par un mail de diffusion et par affichage électronique sur l'intranet de la Société.

Monsieur Mohamed-Ali SOUISSI
Président
Le 29 Février 2024

Signature





ANNEXE 1
GRILLE DES SALAIRES 2022

Poste:

Chef de projet	0 à 1 an d'expérience	1 à 3 ans d'expérience	3 à 5 ans d'expérience	5 ans d'expérience et +
<i>Lyon</i>	31k à 35k	36k à 44k	44k à 55k	55+
<i>Paris</i>	35k à 38k	40k à 48k	48k à 60k	60k+
Ingénieur pôle Conseil	0..2 ans	2+.. 4 ans	4+ .. 5 ans	5 ans +
<i>Lyon</i>	30-33k€	33-42k€	42-48k€	48k€+
<i>Paris</i>	31-34k€	35-44k€	44-50k€	50k€+
Ingénieur pôle Cloud & DevOps				
	0..2 ans	2+.. 4 ans	4+ .. 5 ans	5 ans +
<i>Lyon</i>	30-35K€	36-44K€	44-47K€	47K€+
<i>Paris</i>	32-38K€	42-47K€	47-50K€	50K€+
BI / Data	0..2 ans	2+.. 4 ans	4+ .. 5 ans	5 ans +
<i>Lyon</i>	30K-32K€	32-40K€	40-48K€	48K€+
<i>Paris</i>	32K-34K€	34-42K€	42-50K€	50K€+
Data Engineer / Big Data				
<i>Lyon</i>	38K-40K€	40-43K€	43-50K€	50K€+
<i>Paris</i>	36K-38K€	38-45K€	45-55K€	55K€+



ANNEXE 2

SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE - ANNEE 2022

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12

Sexe	2021	2022	2023
Femme	13	22	17
Homme	54	48	31
Total	67	70	48

Répartition par âge de l'effectif total au 31/12

Tranche d'âge	2021	2022	2023
moins de 25 ans	1	2	0
25 à 34 ans	56	55	35
35 à 44 ans	7	8	10
45 à 54 ans	2	4	3
55 ans et plus	1	1	0
Total	67	70	48

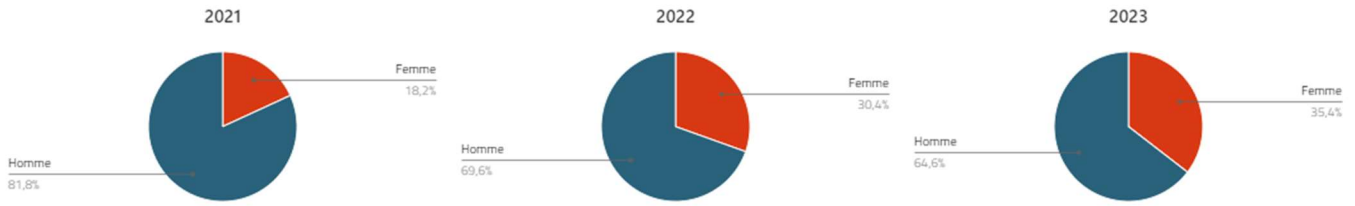
Répartition par sexe CSP Cadres et professions intellectuelles supérieures

Sexe	2021	2022	2023
Femme	12	19	17
Homme	54	48	31
Total	66	67	48



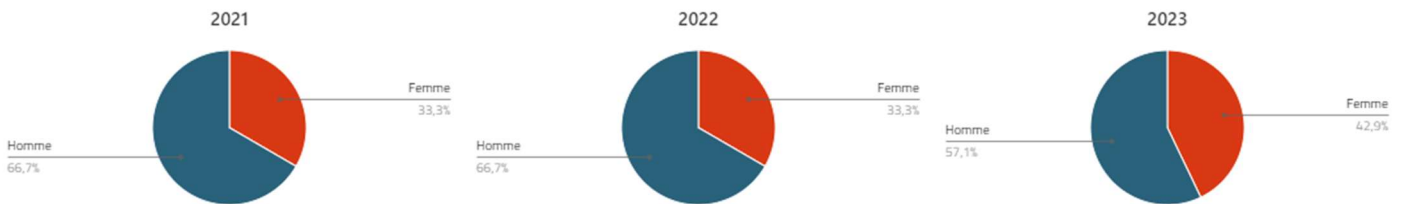
2. Durée et organisation du travail

Temps plein

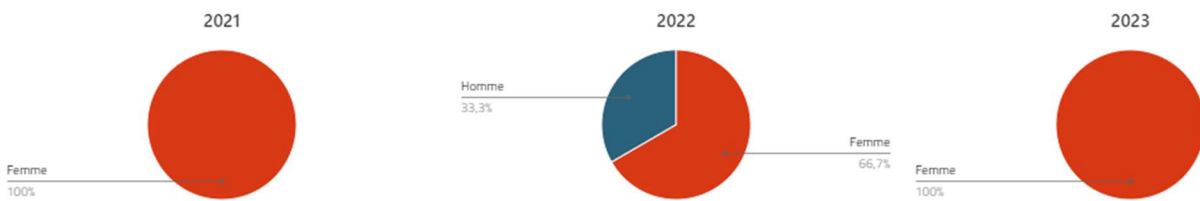


Données sur les embauches et les départs

Embauches de contrats de travail à durée indéterminée par sexe



Embauches de contrats de travail à durée déterminée par sexe



*Répartition des départs par catégorie professionnelle et par motifs*

Motif	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
démission	2	9	1	17	2	17
fin de contrat à durée déterminée ou fin d'accueil occasionnel	0	0	0	0	1	0
fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur	1	2	2	7	2	0
fin de période d'essai à l'initiative du salarié	0	0	2	2	0	0
fin de relation avec l'employeur (autres que contrat de travail, convention ou mandat)	1	2	0	3	0	0
licenciement pour autre motif	0	0	0	1	0	0
licenciement pour faute grave	0	0	0	2	0	2
rupture conventionnelle	1	0	0	0	3	2
rupture d'un commun accord du CDD, du contrat d'apprentissage ou d'un contrat de mission	0	0	0	0	1	0
Total	5	13	5	32	9	21

Ancienneté*Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle*

Catégorie socio-professionnelle	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	0,0 ans	0,0 ans	0,0 ans	0,0 ans	0,0 ans	0,0 ans
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1,4 ans	2,0 ans	1,1 ans	1,9 ans	1,7 ans	2,8 ans
Employés	0,5 ans	0,0 ans	2,0 ans	0,0 ans	3,0 ans	0,0 ans
Professions intermédiaires			0,0 ans	0,0 ans	0,0 ans	0,0 ans

3. Rémunération*Rémunération moyenne par sexe*

Catégorie professionnelle	2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	0,00 €	0,00 €	2 033,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3 512,66 €	4 246,89 €	4 160,35 €	4 396,20 €	4 583,00 €	4 495,97 €
Employés	330,64 €	0,00 €	375,43 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Professions intermédiaires			6 510,10 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

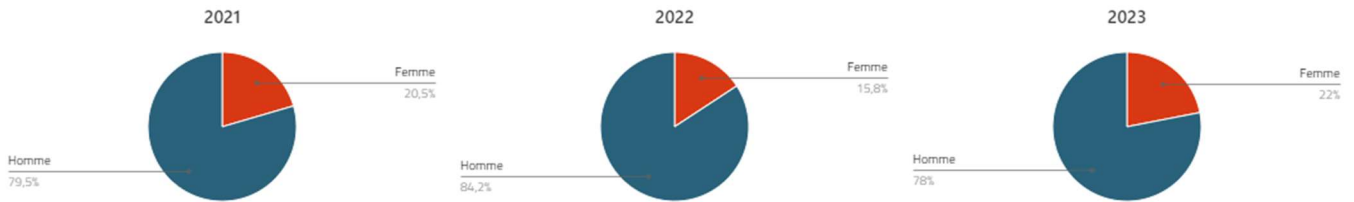


4. Formation

Formation par sexe (nombre)

Sexe	2021	2022	2023
Femme	4	3	4
Homme	14	14	11
Total	18	17	15

Heures de formations rémunérées



5. Conditions de travail

Nombre d'accidents du travail

NB : 1 accident de trajet du 2021 et 1 accident de trajet du 2022

Sexe	2021	2022	2023
Femme	0	1	0
Homme	1	0	0
Total	1	1	0

5. Articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur

Congé de maternité	Oui
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Oui
Congé d'adoption	Oui