

DÉCISION UNILATÉRALE RELATIVE AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION CONCERNANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ HEXANET

PRÉAMBULE

Depuis 2019, les entreprises sont tenues de calculer et publier chaque année un index composé de 5 indicateurs afin de mesurer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

En vertu du décret 2022-243 en date du 25 février 2022, les entreprises dont la note globale de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inférieure à 85 points doivent fixer et publier des objectifs de progression pour les indicateurs pour lesquels la note globale n'a pas été atteinte.

En 2022, HEXANET a obtenu une note globale de **83/100** au titre de l'index 2021.

Les indicateurs pour lesquels HEXANET est tenue à des objectifs de progression sont les suivants :

- **Indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération (33 sur 40),**
- **Indicateur 5 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (0 sur 10).**

Ces objectifs de progression ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points.

HEXANET s'efforcera d'atteindre les objectifs fixés de bonne foi dans le cadre de la présente DUE, notamment en mettant en œuvre les actions qui y sont associées.

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions de cette décision unilatérale s'appliquent aux salariés d'HEXANET, selon les conditions suivantes.

Article 2 : Objectif de progression pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération

2.1 Objectif de progression

HEXANET se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de rémunération, consistant à obtenir la note de 40/40 au terme de 3 années, en réduisant annuellement les écarts de rémunération non justifiés, qui ne reposeraient pas sur des critères objectifs et pertinents, de manière à assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

2.2 Actions associées

HEXANET respecte le principe d'égalité entre les femmes et les hommes sur les rémunérations ; néanmoins le nombre de femmes étant largement inférieur au nombre d'hommes, HEXANET s'engage à :

- Identifier les écarts ;

- Revaloriser les classifications pour assurer un rééquilibrage de certaines catégories liées au niveau de responsabilités ;
- Mobilier les Managers avant l'attribution des augmentations individuelles ;
- Contrôler la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les hommes et les femmes en bénéficient dans les mêmes conditions : salaire de base, mais aussi toutes les autres composantes, notamment les primes et les heures supplémentaires.

Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 5 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

3.1 Objectif de progression

HEXANET se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant le nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations, visant à augmenter le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations, dans la mesure du possible et sous réserve d'avoir des candidatures du sexe sous-représenté afin d'atteindre la note de 3/10 au terme de 3 années.

3.2 Actions associées

HEXANET s'engage à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes sur les rémunérations, pour les emplois équivalents, en augmentant quand cela est possible le salaire des salariés du sexe sous-représenté figurant parmi les 10 plus hautes rémunérations ou encore en recevant en entretien de recrutement quand cela est possible des candidats du sexe sous-représenté aux postes compris parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Article 4 – Information des salariés

Le CSE a été informé de la mise à place de la présente DUE en date du 21/09/2022.

Elle sera portée à la connaissance de tous les salariés par affichage et sera également tenue à leur disposition sur la bibliothèque informatique de l'entreprise. Une copie sera remise aux représentants du personnel.

Article 5 – Publication

En application des dispositions de l'article D1142-6-2 du Code du Travail, la présente DUE sera déposée auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et transmise aux services du ministre chargé du travail.

La présente DUE sera également publiée sur le site internet HEXANET sur la même page que l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relatif à l'année 2021 :
<https://www.hexanet.fr/>

Elle prend effet le jour de sa signature.

Fait à Reims, le 21/09/ 2022

Lionel MARCHAUD
Directeur Général

