

Patriarche.associés

**Décision unilatérale de l'employeur (DUE)
Relative aux mesures de corrections et de rattrapage concernant
l'index égalité entre les femmes et les hommes
au sein de Patriarche Associés**

Les soussignés,

Patriarche Associés, personne morale de droit privé à but non lucratif dont le siège social est situé au 4 allée lac de garde, 73370 Le Bourget-du-lac

Dont le numéro SIREN est le 802 586 784.

Représentée par Madame Stéphanie PIOTROWSKI, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à l'effet des présentes,

PREAMBULE

La société Patriarche Associés a à cœur de maintenir son objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis 2019, les entreprises sont tenues de calculer et publier chaque année un index composé de 4 à 5 indicateurs, selon la taille de l'entreprise, afin de mesurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En 2025 au titre de l'index 2024, Patriarche Associés a obtenu une note globale de 55/100, décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 0 points sur 40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35 points sur 35
- Retour de congés maternité : 15 points sur 15
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5 points sur 10

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, en cas d'index inférieur :

- A 85 points, l'entreprise doit fixer (par accord ou DUE) puis publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index, dont la note n'est pas maximale.
- A 75 points, l'entreprise doit définir (par accord ou DUE) puis publier les mesures de correction et de rattrapage qui permettront d'atteindre 75 points dans un délai de 3 ans.

Le plan d'action défini, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment :

- En matière de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Mais aussi en termes de conditions d'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier, celles des salariés à temps partiel, sur l'articulation entre la vie pro et la vie perso et sur la mixité des emplois.

L'entreprise s'engage par la présente décision unilatérale, de s'efforcer d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées.

SOMMAIRE

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Bilan des mesures émises sur l'index 2024 (sur les données 2023).

Article 3 : Mesures correctives relatives à l'index égalité professionnelle 2025.

2.1 L'écart de rémunération

2.2 Le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Article 4 : Mesures destinées à résorber les éventuels écarts de rémunération

3.1 Objectifs

3.2 Actions

3.3 Indicateurs

Article 5 : Mesures destinées à améliorer les évolutions de carrière

4.1 Objectifs

4.2 Actions

4.3 Indicateurs

Article 6 : Mesures destinées à atteindre 2 objectifs : la mixité des emplois et l'articulation vie professionnelle / vie privée

5.1 Objectifs

5.2 Actions

5.3 Indicateurs

Article 7 : Publication de l'engagement unilatéral de l'employeur et des mesures de correction fixées

Article 8 : Durée et entrée en vigueur de la décision unilatérale

Article 9 : Information des salariés

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions de cette décision unilatérale s'appliquent aux salariés de la société Patriarche Associés, selon les conditions suivantes.

Article 2 : Bilan des mesures correctrices 2024

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle, nous avons observé une évolution de notre Index égalité femmes-hommes, bien que celui-ci ait connu une fluctuation cette année. Notre note globale a progressé de 6 points par rapport à l'année précédente, illustrant les efforts continus déployés pour réduire les écarts de rémunération et promouvoir une plus grande équité au sein de l'entreprise.

Cette année, tous les indicateurs ont pu être pris en compte, offrant ainsi une évaluation plus complète et transparente de notre politique d'égalité salariale et d'évolution professionnelle. Cependant, le contexte économique difficile de 2024 a limité certaines opportunités de promotions individuelles, un critère essentiel dans le calcul de l'Index. Ces contraintes ont eu un impact mécanique sur notre score, sans pour autant remettre en question nos actions concrètes en faveur de l'égalité.

Conscients de ces enjeux, nous restons pleinement mobilisés pour garantir des parcours professionnels plus équitables et inclusifs. Nous poursuivons nos efforts à travers des actions renforcées, telles que l'accompagnement des talents féminins vers des postes à responsabilité, une sensibilisation accrue des managers aux enjeux de l'égalité et une analyse approfondie de nos pratiques salariales. Notre ambition demeure inchangée : assurer un environnement de travail inclusif et garantir des perspectives d'évolution équitables pour toutes et tous.

Article 3 : Mesures correctives et de rattrapage relatif à l'index égalité professionnelle 2024

(Domaines de la rémunération effective, de la qualification et de la classification)

L'analyse des indicateurs de l'index égalité professionnelle 2024 a mis en évidence que la note est liée à l'écart des salaires entre les femmes et les hommes mais aussi à la sous-représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La société s'engage à mettre en place les mesures de correction et de rattrapage suivantes, pour les deux indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte.

3.1 L'écart de rémunération

Cet indicateur est calculé par catégorie sociaux professionnelles (CSP) (cadre / agent de maîtrise / employé / ouvrier) et par tranche d'âge (moins de 30 ans / 30 ans à 39 ans / de 40 ans à 49 ans / plus de 50 ans).

Un groupe correspondant à une CSP associée et à une tranche d'âge (exemples de groupe : employé de moins de 30 ans).

Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte.

Le total des groupes pris en compte doit représenter 40% de l'effectif total de l'entreprise, sinon l'indicateur est incalculable.

Sur cette base, il convient de souligner que, compte tenu de la structure de la population salariée de Patriarche Associés, uniquement la catégorie des Ingénieurs et Cadres a pu être retenue dans le cadre du calcul de cet indicateur; le résultat restant en faveur des hommes.

La Société s'engage à obtenir dans la mesure du possible, d'ici deux ans à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale, 10 points de plus sur l'indicateur 1 de l'index relatif aux écarts de rémunération pour atteindre, comme premier palier, et ainsi diminuer l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes.

3.2 Le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Le nombre de salarié de sexe féminin est sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, avec seulement 2 femmes.

La société s'engage à tendre, dans la mesure du possible et selon les emplois disponibles, vers une augmentation du nombre de personne du sexe féminin parmi le top 10 des plus hautes rémunérations.

Article 4 : Mesures destinées à résorber les éventuels écarts de rémunération

(Domaines de la rémunération effective, de la qualification et de la classification)

La répartition de la rémunération par catégorie socio-professionnelle (CSP) a mis en évidence que la rémunération annuelle moyenne, constatée au sein de la catégorie socioprofessionnelle Ingénieurs et Cadres diffère :

- De 12,6% entre les hommes et les femmes entre 30 et 39 ans
- De manière plus importante entre 40 et 49 ans (58,3%).

Les écarts constatés sont à l'avantage du personnel masculin pour l'ensemble de ces catégories.

Une analyse par classification, a permis d'affiner l'analyse des rémunérations effectives et d'apporter des explications.

- Les écarts constatés au sein d'une même catégorie sont liés à la diversité des postes occupés et au niveau de responsabilité (incluant des cadres juniors sans management à des membres de la direction, Managing Partner).
- La part des femmes cadre est plus importante chez Patriarche Associés (69.40%) mais devient moins représentative aux coefficients liés à l'encadrement et à la direction, coefficients compris entre 500 et 600 (8.16% de femmes et 20.41% d'hommes). Et au-delà du coefficient 500, on ne compte plus aucune femme.
- Au sein d'un même poste, les écarts sont peu significatifs et sont liés au niveau de responsabilité et/ou ranking.
- Une minorité de positionnement des coefficients liés au poste semble inadaptée.

La société reste vigilante et continue de surveiller les écarts. Elle met en œuvre les dispositions nécessaires dès lors qu'elles se justifient afin de faire diminuer les écarts de salaires qui ne se

justifieraient pas.

Le résultat de l'indicateur 2 lié au taux d'augmentation et promotion de l'index égalité professionnelle hommes / femmes est le témoin de l'engagement de l'entreprise à tendre autant que possible vers une égalité de traitement entre tous les salariés.

3.1 Objectifs

Comme convenu dans les mesures correctrices de 2024 ; l'entreprise a finalisé et va pouvoir lancer un système de classification des métiers afin de maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

3.2 Actions

A cet effet, l'entreprise s'engage à :

- **Lancer le référentiel métier – compétences**, appelé « grille talent », pour l'ensemble des métiers de la société et de veiller en ce sens à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale ; et établir un comparatif inter-service afin de maintenir une cohérence entre les coefficients au sein de l'agence.
- **Finaliser la grille de fourchette de rémunération cible** pour tout recrutement externe, qui sera déterminée au moment de la rédaction de l'annonce et respectée à l'embauche quel que soit le sexe du candidat.e recruté.e. Les différences éventuellement constatées à poste équivalent seront liées uniquement à des critères objectifs (expérience professionnelle, compétences maîtrisées, niveau de diplôme).
- **Poursuivre les comités de pilotage recrutement et carrière** afin de veiller à l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel lors des mobilités internes.
- S'assurer que la **rémunération d'une personne à temps partiel**, ramenée à temps plein, est équivalente à un temps plein sur un poste à responsabilité identique

3.3 Indicateurs

Afin de piloter ces actions, l'entreprise a choisi les indicateurs suivants :

- Ecart entre le salaire attribué à l'embauche et le salaire indiqué dans les « grilles talents ».
- Taux de femmes/hommes ayant bénéficié d'une ré-évaluation de leur rémunération suite à l'élaboration des « grilles talent ».
- Ecart des salaires moyens par genre, tranche d'âge et statut.

Article 4 : Mesures destinées à améliorer les évolutions de carrière

(Domaines de la promotion professionnelle)

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes

à plus hautes responsabilités.

4.1 Objectifs

Les nominations aux postes sont effectuées sur la base des compétences et du potentiel.

L'entreprise se donne pour objectif de favoriser la part des femmes sur des postes d'encadrement ou de direction, en favorisant les promotions internes et de tendre, d'ici 3 à 5 ans, dans la mesure du possible et selon les emplois disponibles, vers un nombre croissant de femmes sur les postes correspondant aux coefficients 500 et plus.

L'entreprise souhaite également lutter contre les éventuels freins à l'évolution professionnelle des femmes.

4.2 Actions

A cet effet, l'entreprise s'engage à :

- **Lancer la mise en place de l'outil de gestion des talents**, permettant d'identifier nos salariés clés et d'anticiper des plans de succession, avec une attention particulière sur l'évolution interne des femmes sur des postes d'encadrement ou de direction.
- Lors de l'élaboration des plans de succession, de porter une attention particulière à la promotion des femmes afin d'éviter les situations de « plafond de verre ».
- **Augmenter la visibilité des postes ouverts en interne** afin de favoriser les mobilités internes au sein de l'agence.
- **De débiter les réflexions sur les passerelles métiers** (verticales et/ou transverses) grâce à au référentiel métier des grilles talents.

4.3 Indicateurs

Afin de piloter ces actions, l'entreprise a choisi les indicateurs suivants :

- Nombre de promotion par sexe et par catégories socio-professionnelles
- Evaluation du nombre d'actions favorisant le leadership au féminin
- Taux du nombre d'offres pourvues en interne
- Taux de reconversion ou d'évolution de carrière

Article 5 : Mesures destinées à atteindre 2 objectifs : la mixité des emplois et l'articulation vie professionnelle / vie privée

(Domaine de l'embauche, des conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale).

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle.

C'est pourquoi la société Patriarche Associés veille à ce que les éventuels aménagements horaires accordés aux femmes et aux hommes pour concilier la vie professionnelle et privée ne

soient pas un obstacle à leur carrière professionnelle.

Elle en fera de même concernant les salariés bénéficiant d'un congé maternité, de paternité, d'adoption de présence parentale ou encore d'un congé parental d'éducation.

5.1 Objectifs

L'entreprise se donne pour objectif de tendre vers une plus grande mixité pour les catégories ou postes dont le sexe est sous-représenté, et ce dès le processus d'embauche.

Patriarche Associés vise à continuer de favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

5.2 Actions

A cet effet, l'entreprise s'engage à :

- S'assurer de la continuité de la **rédaction des annonces** de l'usage d'une terminologie asexuée, neutre et non discriminatoire.
- **Maintenir le processus de recrutement** permettant d'éviter tout biais allant à l'encontre de la diversité, équité et inclusion (garantir la diversité des canaux de diffusion des offres d'emploi).
- Une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures femmes et hommes reçues et au nombre d'embauches réalisés pour chacun d'eux.
- **Poursuivre la sensibilisation des recruteurs et managers** à l'exigence de l'égalité de traitement.
- Veiller à la **prise en compte des contraintes de la vie personnelle et familiale** dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.
- Être en alerte sur les temps de travail
- Favoriser l'accès au temps partiel choisi
- Assurer que les congés parentaux n'auront pas d'impact sur les augmentations individuelles

5.3 Indicateurs

Afin de piloter ces actions, l'entreprise a choisi les indicateurs suivants :

- Suivre le nombre de candidatures reçues par sexe
- Comparatifs entre le nombre d'embauche masculine et féminine par année civile
- Taux de réponses positives à la demande d'aménagement du temps de travail à temps partiel choisi
- Suivi régulier du temps de travail des collaborateurs
- Indice entre le nombre de demandes et celles ayant eu une réponse favorable
- Taux augmentation après congé parentaux

Article 6 : Publication de l'engagement unilatéral de l'employeur et des mesures de correction fixées

Les mesures de correction ainsi que leurs modalités de publication sont transmises aux services

du ministre chargé du travail, en suivant la même procédure de télédéclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

La présente décision unilatérale a été soumise à une information des membres du CSE lors d'une réunion intervenue le 27 février 2025.

Les objectifs de progression sont mis à la disposition du CSE via BDESE.

Article 7 : Durée et entrée en vigueur de la décision unilatérale

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée annuelle. Elle rentrera en vigueur le jour de sa signature.

Les mesures de correction pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

Enfin, s'agissant d'un engagement unilatéral de l'employeur, il pourra être remis en cause, à tout moment, de manière unilatérale, par l'employeur, dans le respect de la procédure applicable.

Article 8 : Information des salariés

Les mesures de correction et de rattrapage seront diffusées à l'ensemble des salariés et seront affichés sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index sur le site internet de l'entreprise : <https://www.patriarche.fr/equipe/>

Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75.

Fait au Bourget du lac, le 27 février 2025

Stéphanie PIOTROWSKI

