

Décision Unilatérale relative à la fixation des objectifs de progression

Dans le cadre de l'Index de l'égalité Femmes-Hommes France 2022 (pub. 2023)

Décret n° 2019-15 du 08 janvier 2019 ; Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 ; Décret n° 2022-243 du 25 février 2022

Depuis 2019, les entreprises françaises du secteur privé de plus de 50 employés, ayant une entité juridique en France, doivent évaluer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Les résultats sont d'ordre public et doivent obligatoirement être publiés avant le 1^{er} mars de l'année suivante sur le site dédié du Ministère du travail, au sein des entreprises et sur le site Web de la société.

Depuis septembre 2022, les règles ont été aménagées comme suit :

1. Un minimum de 75 points est nécessaire pour passer un premier palier de conformité.
En cas de résultats en dessous de 75 points, les entreprises doivent s'engager à réduire les écarts de rémunérations par la mise en place d'actions concrètes, dont une politique salariale d'égalité de traitement et de rattrapage de niveau de salaires.
2. De plus, pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points, l'entreprise a obligation de fixer et publier les objectifs de progression envisagés pour chaque indicateur en dessous du score maximum.

Les entreprises de plus de 50 employés ne répondant pas à l'obligation de publication de manière visible et lisible, de concertation avec leurs CSE et de mise en œuvre d'actions correctives effectives et/ou d'objectifs de progression seront pénalisées jusqu'à hauteur de 1% de la masse salariale annuelle.

Les 4 indicateurs retenus pour la société Geosys SAS sont :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par âge et catégorie d'emploi
- L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes
- Le pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- Le rapport entre le nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 rémunérations les plus élevées.



RÉSULTATS du calcul de l'Index 2022 :

Conformément aux dispositions prévues pour le calcul de l'effectif à retenir, il est de 52 employés sur 2022.

Geosys obtient un Index de **80 points sur 100*** :

- écart de rémunération moyen entre femmes et hommes : 25/40 points ;
- écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 35/35 points ;
- pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 15/15 points ;
- parité parmi les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10 points.

*(Résultats 2019 : 71 points sur 100 / Résultats 2020 : 84 points sur 100 / Résultats 2021 : 82 points sur 100)

OBJECTIFS DE PROGRESSION :

Dans les objectifs engagés de manière unilatérale par la société pour les indicateurs déficients, figurent :

- Écart de rémunération moyen entre femmes et hommes:
 - L'application systématique des mêmes critères de rémunération à l'embauche basés sur la grille salariale applicable à une position donnée au sein de l'entreprise ;
 - Continuité de la revalorisation progressive des salaires des femmes déjà en poste et qui resteraient en deçà de leurs homologues masculins pour une même catégorie et à critères égaux.

- Parité parmi les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations :

Du fait de son historique, la société Geosys SAS dont l'équipe la plus conséquente est celle de l'ingénierie informatique, a une structure à majorité masculine de par la pénurie de femmes dans les métiers de l'informatique. Ainsi, la population masculine occupe donc les postes de management des équipes d'ingénierie.

Cependant il est à noter qu'au sein de la direction française, sur 5 membres figurent 3 femmes sur des postes majeurs (Direction R&D et Direction Générale Déléguée, Direction Financière, Direction RH).

La société espère avoir l'opportunité de promouvoir dans les deux années à venir des femmes sur des postes de management.

De plus, Cécile Tartarin, notre Directrice générale déléguée qui est aussi Directrice R&D, ayant été distinguée comme femme dirigeante dans les STEM, nous souhaitons mettre en avant cette distinction pour afficher les opportunités ouvertes sans discrimination de genre mais basées sur les compétences de chaque individu au sein du groupe EarthDaily Agro.

Ces objectifs ont été présentés au CSE le 30 mars 2023.

La société Geosys SAS, dans ses efforts constants depuis 2016 de gommer les inégalités de traitement Femmes-Hommes dans tous les domaines touchant à son activité, a pris cette Index comme une opportunité supplémentaire de promouvoir de manière plus rapide et efficace les femmes qui officient dans ses bureaux.

La société Geosys SAS est supportée dans son action par le Groupe International Earthdaily Agro et ses filiales qui s'engagent à appliquer les mêmes critères d'égalité de traitement quel que soient le lieu dans le monde où se trouvent ses bureaux.

Au-delà de cet index, la société Geosys SAS favorise au mieux l'égalité des femmes de manière générale au sein de son entreprise, tout en tenant compte des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

À titre d'exemples (non exhaustifs) :

- Mise en place depuis 2016 de la subrogation systématique des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté au moment du départ en congé maternité, afin de ne pas créer d'angoisse dans la gestion des revenus pendant cette période.

Cette mesure a été étendue au congé paternité.



- Aménagement facilité des plages légales pour les femmes allaitantes, notamment sur le lieu de travail. Depuis 2017, ses périodes ne sont plus décomptés du temps de travail effectif si elles débordent sur celui-ci.
- 5 jours « enfant malade » pour un enfant de moins de 16 ans (vs 3 prévus au Code du Travail et dans la convention Syntec), y compris pour un(e) employé(e) « beau-parent » qui en aurait la charge. Cette mesure vaut également pour une femme ou un homme.
- Mise en place obligatoire en 2022 dans le cadre de sa politique de Sécurité en entreprise, d'une formation de prévention contre le harcèlement sexuel et le sexisme en entreprise, pour tous ses employés. Cette formation devient obligatoire pour tous les nouveaux employés à compter de 2023.
- Les temps partiels étant majoritairement pris par la population féminine le mercredi, il est expressément demandé par la Direction aux managers de ne pas organiser de réunions clés ce jour-là.

D'autres évolutions, complémentaires au recadrage salarial, sont à l'étude par la Direction de la société et de son Groupe.

