AVENANT DE REVISION N° 2 A L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET A L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre la Société ETF, SAS immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 383 252 608 dont le siège social est situé 133, Boulevard National - 92500 RUEIL-MALMAISON, représentée par Monsieur Bertrand MURCIER, Directeur Ressources Humaines.

D'une part,

et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

Pour la C.F.D.T
Monsieur Olivier DUROYON, Délégué Syndical Central

Pour la C.G.T
Monsieur Abdelkader BENAMMAR, Délégué Syndical Central

Pour F.O
Monsieur Alpha-Ibrahima DIALLO, Délégué Syndical Central

Pour SUD RAIL
Monsieur Adil LATIOUI, Délégué Syndical Central

D'autre part,

Préambule

Les parties signataires de l'avenant s'engagent une nouvelle fois en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Cet avenant intervient en complément de mesures préexistantes dans l'entreprise et visant à améliorer les conditions de travail des collaborateurs comme, à titre d'exemple, la mise en place du télétravail.

Dans la continuité de l'accord et de l'avenant précédemment conclus, elles s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression des inégalités constatées. Cette démarche s'inscrit dans la politique d'égalité des chances et garantit un traitement équivalent dans le parcours professionnel.

L'index de l'égalité a d'ailleurs été conçu pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et identifier les disparités. Il permet de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre et au regard du niveau de résultat obtenu en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour l'année 2022 au titre des données 2021 pour la Société ETF, des mesures de correction doivent être décidées et des axes de progression doivent être fixés. L'objectif étant d'agir sur les points pour lesquels des disparités sont d'une part, mises en évidence via cet outil et d'autre part, injustifiées.

Article 1 – Champ d'application

Les mesures prises dans le cadre du présent avenant de révision s'appliquent de plein droit à l'ensemble de salariés de l'entreprise ETF.

Article 2 – Index égalité professionnelle

La société calcule, chaque année, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, son index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A l'issue de ce calcul, elle obtient une note sur 100 points. Le résultat de l'index fait l'objet d'une publication sur le site internet de l'entreprise, du ministère du travail ainsi qu'une information aux élus via la BDESE.

Pour l'index 2022, au titre de l'année 2021, la société a obtenu 50 points se décomposant comme suit :

- L'écart de rémunération femmes/hommes : 35/40 points ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles (hors promotions) : 10/20 points ;
- L'écart de répartition des promotions : 5/15 points ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 0/15 points ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10 points.

La société n'obtient pas le maximum de points aux indicateurs 1, 2, 3, 4 et 5.

En conséquence et conformément aux dispositions légales et règlementaires, la société décide, par le présent avenant de révision, de mettre en place les objectifs de progression comme suit. Ces objectifs s'accompagnent également de mesures de correction. La société a pour objectif d'atteindre un score entre 75 et 85 points au plus tard lors du calcul de l'index 2025, au titre de l'année 2024.

2.1 – Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (indicateur 1)

La société a obtenu un écart de 4,40% en faveur des hommes, lui faisant ainsi obtenir la note de 35/40 points.

2.1.1 - Mesures de correction

La Direction rappelle que l'écart de rémunération est calculé en prenant en compte la tranche d'âge des collaborateurs et la classification selon les catégories socio-professionnelles ou le cas échéant selon la

convention collective des Travaux Publics. Ne sont prises en compte que les catégories comptant au moins 3 hommes et 3 femmes.

Pour l'index 2022, au titre de l'année 2021, l'application de cette règle a conduit à exclure les catégories suivantes :

- Ouvriers sur toutes tranches (< 30 ans, de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et ≥ à 50 ans) ;
- Employés (de 30 à 39 ans, de 40 à 49 ans et ≥ à 50 ans) ;
- Techniciens et agents de maîtrise (<30 ans et de 40 à 49 ans) ;
- Ingénieurs et cadres (<30 ans).

Sur l'ensemble de l'index, 1 408 hommes et 62 femmes se trouvent dans les groupes précités. Ils ne sont donc pas pris en compte dans le calcul dès lors qu'ils n'appartiennent pas à un groupe comprenant au moins 3 femmes et 3 hommes. Cette exclusion concerne 1 470 salariés sur 2 048, soit 72% des effectifs.

En conséquence, et au regard des écarts constatés, les parties s'engagent à mettre en place les mesures suivantes :

- Vérifier la rémunération par rapport aux autres salariés de l'équipe, en fonction de la tranche d'âge, de l'ancienneté dans l'entreprise et de la position de la classification collective des autres membres du service / de la filière ;
- Vérifier que chaque collaborateur d'une catégorie bénéficie de la rémunération minimale fixée par la convention collective en fonction de sa classification. Et le cas échéant, augmenter les collaborateurs afin qu'ils atteignent la rémunération minimale ;
- Sensibiliser les managers à la non-discrimination avant le début de la campagne de révision salariale ;
- Analyser les évolutions de la rémunération des collaborateurs dans chaque service pour s'assurer de la cohérence en fonction de leur poste, expérience et qualification (lors de la campagne de révision salariale) ;
- Une attention particulière sera apportée aux éventuelles différences en termes de rémunération entre les femmes et les hommes à l'occasion des campagnes de révisions salariales et ce, afin de réduire les éventuels écarts constatés.

2.1.2 – Objectifs de progression

Les objectifs de progression doivent amener l'entreprise à continuer d'obtenir une note minimale de 35 points d'ici l'index 2025.

2.2 – Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire (indicateur 2)

La société ETF a obtenu un écart de 2,12% en faveur des hommes, lui faisant ainsi obtenir la note de 10/20 points.

2.2.1 – Mesures de correction

Au regard des écarts constatés, les parties s'engagent à mettre en place les mesures suivantes :

- Organiser des campagnes de sensibilisation à l'enjeu de l'égalité professionnelle et au principe de la non-discrimination ;

- Analyser les évolutions de la rémunération des collaborateurs dans chaque service pour s'assurer de la cohérence en fonction de leur poste, expérience et qualification ;
- Avant le début de la campagne de révision salariale, vérifier que le taux de proportion du nombre de femmes et du nombre d'hommes augmenté est équilibré.

2.2.2 Objectif de progression sur 3 ans

L'objectif est d'avoir, lors de chaque exercice, un écart inférieur à 2% afin d'obtenir la totalité des points sur cet indicateur.

2.3 Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (indicateur 3)

La société a obtenu un écart de 6,74% en faveur des hommes, lui faisant ainsi obtenir la note de 5/15 points.

2.3.1 Mesures correctrices

Au regard des écarts constatés, les parties s'engagent à mettre en place les mesures suivantes :

- Vérifier que la position de chaque collaborateur correspond à la classification de la convention et le cas échéant, régulariser les salariés qui ne sont pas classés au bon niveau ;
- Identifier les salariés qui, en raison de leur ancienneté/expérience, dans leurs fonctions, bénéficient d'un passage automatique au niveau supérieur ;
- Vérifier que la position de chaque collaborateur est cohérente par rapport au reste des collaborateurs de son service/équipe. Le cas échéant, régulariser les salariés qui sont « sous-classés » ;
- Vérifier que la proportion de femmes et d'hommes promus est équilibrée ;
- Identification des souhaits d'évolution des salariés lors des entretiens professionnels et des People Review.

2.3.2 Objectif de progression sur 3 ans

L'objectif est d'avoir, lors de chaque exercice, un écart inférieur à 2% afin d'obtenir la totalité des points sur cet indicateur.

2.4 Augmentation des salariées à leur retour de congé maternité

La société n'a pas obtenu de point à cet indicateur.

2.4.1 Mesures correctrices

Avant le début de chaque campagne salariale, il est réalisé une communication/campagne de sensibilisation à destination des managers afin de faire un rappel des règles légales en matière d'augmentation des femmes à leur retour de congé maternité.

Les salariées de retour de congé maternité sur la période de référence sont identifiées par le service RH et une vérification est opérée à l'issue de chaque campagne de révision salariale afin de s'assurer que les règles légales ont bien été respectées. En effet, ces salariées doivent bénéficier d'une augmentation dans

l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris. Le cas échéant, une régularisation est réalisée.

2.4.2 Objectif de progression

L'objectif est d'avoir 100% des femmes augmentées à leur retour de congé maternité lorsque des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.

2.5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

La société a 0 femme dans le top 10 des salariés les mieux rémunérés, elle obtient une note de 0/10points.

2.5.1 Mesures correctrices

Au regard des écarts constatés, les parties s'engagent à mettre en place les mesures suivantes :

- S'assurer de la diversité des profils lors du recrutement des plus hautes fonctions de l'entreprise et sensibiliser les personnes chargées du recrutement à cet effet ;
- S'assurer de la corrélation entre les 10 plus hautes rémunérations et le niveau de ranking des postes de l'entreprise ;
- L'entreprise attache une attention particulière à l'évolution des femmes dans le cadre des People Review effectuées chaque année ;
- Proposer un accompagnement personnalisé aux salariées à potentiel évolutif identifié, afin de favoriser leur évolution dans l'entreprise.

2.5.2 Objectif de progression sur 3 ans

La Société ETF a pour objectif, à moyen terme, d'avoir au moins une femme dans les 10 plus hautes rémunérations. Cet objectif pourrait être atteint par le biais de promotions ou de recrutements, résultant d'un départ à remplacer, d'une création de poste ou d'une mesure d'organisation.

2.6 Publicité

L'article 2 du présent avenant de révision fait l'objet d'une publication sur le site internet de l'entreprise à l'adresse suivante : https://www.etf.fr/index-de-legalite-femmes-hommes/. Elle fait également l'objet d'une transmission sur le site du ministère du travail.

Article 3 – Durée et suivi de l'accord

Le présent avenant entrera en application le 1er septembre 2022, il est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Tous les ans, au cours de la négociation annuelle obligatoire, un point sera fait sur l'avancement des objectifs de progression et les indicateurs de suivi.

A l'échéance du présent avenant, une négociation pourra être engagée à la demande d'une des parties signataires ; il pourra être décidé de renouveler le présent avenant pour une même durée ou une durée inférieure.

BM

Article 4 – Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé, en tout ou partie, à la demande de la Direction de la Société ou de l'une des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société conformément aux dispositions légales en vigueur et sous réserve d'un préavis d'une durée de deux mois.

Cette demande de révision devra être notifiée et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le présent avenant ne pourra pas être dénoncé.

Article 5 – Notification et dépôt

Le présent avenant sera notifié par la Société à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société.
L'avenant sera déposé par la direction au greffe du conseil de prud'hommes compétent.
En parallèle, l'entreprise s'engage à déposer le présent avenant auprès de la DREETS compétente selon les règles prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail via la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Il sera également remis un exemplaire original de cet avenant à chaque organisation syndicale représentative. Il sera porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage et sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à Rueil-Malmaison, le 31 août 2022.

La Direction de l'entreprise ETF représentée par
Monsieur Bertrand MURCIER, Directeur Ressources Humaines

La C.F.D.T représentée par
Monsieur Olivier DUROYON, Délégué Syndical Central

La C.G.T représentée par
Monsieur Abdelkader BENAMMAR, Délégué Syndical Central

F.O représentée par
Monsieur Alpha-Ibrahima DIALLO, Délégué Syndical Central

SUD RAIL représentée par
Monsieur Adil LATIOUI, Délégué Syndical Central