

**DECISION UNILATERALE FIXANT LES OBJECTIFS DE  
PROGRESSION DES INDICATEURS RELATIFS A L'EGALITE  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU  
SEIN DE L'ENTREPRISE**

La société AMEXIO, Société par actions simplifiée au capital social de 48.124 €, dont le siège social est situé 171 Avenue Charles de Gaulle – Neuilly-Sur-Seine – 92200, représentée par Monsieur Xavier MORCILLO, Président, s'engage aux dispositions ci-après :

## Préambule

---

Il est rappelé que l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle.

A ce titre, les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points ont l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte.

La société AMEXIO ayant obtenu la note globale de 75/100, les objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte et leurs modalités de publication sont fixés par la présente décision unilatérale de l'employeur.

\* \* \*



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Xavier'.

## **Article 1 : Champ d'application**

---

Le dispositif défini dans le cadre du présent plan d'action s'applique de plein droit à l'ensemble des salariés de la société AMEXIO, quelle que soit leur ancienneté et la nature de leur contrat de travail.

## **Article 2 : Objectifs de progression de l'indicateur n°1 relatif : aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

---

### **Article 2.1 : Situation au sein de la société AMEXIO**

La société AMEXIO a obtenu la note de 29/40 s'agissant de ce premier indicateur.

### **Article 2.2 : Objectifs de progression**

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un principe fondamental auquel la société AMEXIO rappelle son attachement.

L'évolution de la rémunération des salariés doit être uniquement basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilités, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

À cet égard, il est rappelé que le congé maternité, paternité, parental d'éducation, adoption et longue maladie doit être sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés.

Ainsi, la société AMEXIO se fixe pour objectif de s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le contrat, la catégorie professionnelle, le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

L'objectif est donc de faire disparaître tout écart non justifié de la rémunération entre les femmes et les hommes à poste, compétences, et expérience, équivalents.

La rémunération doit, à ce titre, être fondée sur des critères objectifs, et plus particulièrement sur les performances, les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des salariés.

## **Article 3 : Objectifs de progression de l'indicateur n°3 relatif : au pourcentage des salariés augmentés au retour d'un congé maternité**

---

### **Article 3.1 : Situation au sein de la société AMEXIO**

La société AMEXIO a obtenu la note de 0/15 s'agissant de ce deuxième indicateur, cependant celui-ci est incalculable dans notre cas car nous n'avons pas eu de collaboratrice de retour de congé maternité.

### **Article 3.2 : Objectifs de progression**

Cependant la société se fixe pour objectif de s'assurer que chaque salarié revenu d'un congé maternité, paternité, parental d'éducation, d'adoption ou longue maladie, congé durant lequel sont intervenues des augmentations générales et/ou individuelles pour les salariés relevant de la même catégorie



professionnelle, ou à défaut, pour l'ensemble des salariés de l'entreprise, bénéficieront d'une augmentation de leur rémunération dans l'année suivant leur retour.

Par ailleurs, la société AMEXIO s'engage à ce qu'aucune absence liée à un contexte familial ou personnel (maternité, paternité, parental d'éducation, adoption, longue maladie, personne à charge), ne puisse faire obstacle à l'évolution professionnelle du salarié intéressé.

Ainsi, la société AMEXIO s'engage à respecter un objectif d'égalité promotion professionnelle des femmes et des hommes, sous réserve de l'adéquation des profils des salariés candidats aux différents postes à pourvoir.

L'objectif consiste à ce que, chaque année, le pourcentage de femmes et d'hommes promus soit égal, sous réserve que les compétences, expériences et qualités professionnelles le permettent.

#### **Article 4 : Objectifs de progression de l'indicateur n°4 relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.**

---

##### **Article 4.1 : Situation au sein de la société AMEXIO**

La société AMEXIO a obtenu la note de 0/10 s'agissant de ce quatrième indicateur.

##### **Article 4.2 : Objectifs de progression**

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est un principe fondamental auquel la société AMEXIO rappelle son attachement.

L'évolution de la rémunération des salariés doit être uniquement basée sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilités, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Ainsi, la société AMEXIO se fixe pour objectif de s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le contrat, la catégorie professionnelle, le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

L'objectif est donc de faire disparaître tout écart non justifié de la rémunération entre les femmes et les hommes à poste, compétences, et expérience, équivalents.

La rémunération doit, à ce titre, être fondée sur des critères objectifs, et plus particulièrement sur les performances, les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des salariés

\* \* \*



De plus la société AMEXIO souhaite développer un environnement de travail favorable aux salariés parents, aux femmes enceintes, et de manière générale à l'ensemble des salariés en améliorant leurs conditions de travail et en se fixant les objectifs suivants :

- Améliorer le niveau d'information des salariés avant leur congé familial et pendant ce congé par le biais de notes internes, par mails et sur l'intranet de l'entreprise ;
- Favoriser l'équilibre de la parentalité entre les hommes et les femmes ;
- Favoriser l'accès au temps partiel des pères et mères de famille qui le souhaitent ;
- Encourager la prise de leur congé paternité par les pères par la diffusion d'une note d'information annuelle auprès des futurs pères ;
- Développer la pratique du télétravail notamment pour les femmes en état de grossesse en application de l'article L. 1222-9 du Code du travail, en leur permettant de bénéficier, *a minima*, de 3 jours de télétravail par semaine ;
- Rendre compatible les formations avec les contraintes familiales ;
- Privilégier, dans la mesure du possible, les réunions en visioconférence ;
- Améliorer l'équilibre vie familiale-professionnelle.

#### **Article 5 : Formalités de dépôt et de publicité**

---

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la présente décision unilatérale sera déposée via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail « TélAccords ».

La présente décision sera publiée sur le site internet de l'entreprise sur la même page que celle mentionnant le niveau de résultat et les résultats pour chaque indicateur.

Elle sera également transmise aux services du Ministre chargé du travail via télédéclaration sur le site [www.index-egapro.travail.gouv.fr](http://www.index-egapro.travail.gouv.fr).

Fait à Neuilly sur Seine, le 28 juillet 2022.

**Xavier MORCILLO**

**Directeur Général**

