



**Décision Unilatérale de l'Employeur
relative aux objectifs de progression concernant l'Index égalité
entre les femmes et les hommes de la société AQUALTER**

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action ci-dessous est proposé en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société AQUALTER.

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.

Le décret n°2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesure visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, impose aux entreprises dont le score de l'index égalité femmes-hommes est inférieur à 85 points de définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

Il est rappelé que le présent engagement unilatéral s'inscrit en cohérence de la démarche d'attention à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de la société AQUALTER.

Aussi, bien que formalisé dans le cadre d'un engagement unilatéral de l'employeur, ces objectifs de progression s'inscrivent dans une démarche de concertation avec les membres titulaires du CSE qui ont été informés le 27 mai 2025.

En 2025 au titre de l'index 2024, la société AQUALTER a obtenu une note globale de 81/100 décomposée de la manière suivante :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 34/40
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35
- Retour de congés maternité : incalculable
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

Les indicateurs pour lesquels la société AQUALTER est tenue de prendre des objectifs de progressions sont donc les suivants :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

La présente décision unilatérale a pour objet de fixer les objectifs de progression.

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant en œuvre les actions qui y sont associées.



SOMMAIRE

Article 1 : Champ d'application

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

- 2.1 : Calcul de l'indicateur
- 2.2 : Objectif de progression
- 2.3 : Actions associées

Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 4 portant sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

- 3.1 : Calcul de l'indicateur
- 3.2 : Objectif de progression
- 3.3 : Actions associées

Article 4 : Information des salariés

Article 5 : Publication

Article 6 : Durée



Article 1 : Champ d'application

Les dispositions de cette décision unilatérale s'appliquent aux salariés de la société AQUALTER selon les conditions suivantes :

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

2.1 : Calcul de l'indicateur

Pour rappel, cet indicateur est calculé par catégories sociales professionnelles (CSP) et par tranche d'âge (moins de 30 ans / 30 à 39 ans / 40 à 49 ans / 50 ans et plus).

Un groupe correspondant à une CSP associée et à une tranche d'âge (exemples de groupe : employés 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.

Pour l'index 2024, les groupes retenus pour le calcul de l'indicateur 1 sont les suivants :

- Employés de 30 à 39 ans
- Techniciens et Agents de Maitrise de 30 à 39 ans
- Ingénieurs et Cadres de 30 à 39 ans
- Ingénieurs et Cadres de 40 à 49 ans

En 2024, l'entreprise a obtenu un score de 34 points sur 40 à cet indicateur, représentant un écart de taux de rémunération de 5.8% en faveur des hommes.

2.2 : Objectif de progression

Poursuivre la diminution du taux d'écart de rémunération.

2.3 : Actions associées

Continuer de veiller à une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au moment de l'embauche ainsi que tout au long de leur parcours professionnel au sein de la société.

Les éléments suivants sont pris en compte : diplôme/formation, expérience professionnelle, ancienneté au sein de l'entreprise, fonction/poste similaire, responsabilités.

Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 4 portant sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations



3.1 : Calcul de l'indicateur

Pour le calcul de cet indicateur, les rémunérations annuelles prises en compte sont les mêmes que celles utilisées dans les groupes de l'indicateur 1.

Parmi celles-ci, les 10 plus hautes rémunérations ont été retenues et réparties par sexe.

En 2024, l'entreprise a obtenu un score de 0 points sur 10 à cet indicateur.

Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés.

3.2 : Objectif de progression

Augmenter le nombre de femmes, en le passant si possible à 2 minimum.

3.3 : Actions associées

Continuer l'égalité de traitement des candidatures lors des recrutements, mais aussi lors de la campagne annuelle des augmentations/promotions.

Poursuivre nos actions de présentation de l'entreprise auprès des acteurs du monde de l'emploi et de l'insertion, dans les salons, sites de recrutement, afin de promouvoir notre activité auprès de toutes les populations (femmes et hommes), et inciter les femmes à rejoindre notre activité encore très majoritairement composée par des hommes.

Sensibiliser les managers à l'évolution/progression/promotion interne pour les femmes occupant des postes à responsabilités ou présentant les compétences pour occuper des postes dans l'encadrement

Article 4 : Information des salariés

Les objectifs de progression seront mis à disposition de l'ensemble des salariés dans l'espace communication du SIRH Lucca 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.aqualter.com>

Article 5 : Publication de l'engagement unilatéral de l'employeur et des objectifs fixés

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis 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 de la réunion du 27 mai 2025.



Les objectifs de progression sont mis à disposition du CSE via l'espace communication du SIRH Lucca.

Article 6 : Durée

Le présent dispositif est mis en place pour une durée annuelle.

Les objectifs ne seront plus applicables lorsque la note globale sera devenue supérieure à 85 points. Les objectifs pourront par ailleurs être révisés en fonction des prochains résultats de l'entreprise à l'index.

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

Fait à Chartres, le 2 juin 2025

Monsieur Loïc DARCEL

Président