



**DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR**  
**PLAN DE PROGRESSION DE L'INDEX**  
**EGALITE PROFESSIONNELLE**

Année 2022

### **Périmètre :**

La Société EXECUTIVE IT SAS au capital de 19.565.313 dont le siège est situé 1 avenue de l'Atlantique 91940 LES ULIS, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés d'EVRY sous le numéro 819 279 167, inscrite à l'URSSAF d'ILE DE FRANCE sous le numéro 117 1552816702.

Représentée par Fabrice TUSSEAU agissant en qualité de Président

La Société APIXIT, au capital de 47 831 936 euros dont le siège est situé, 1 avenue de l'Atlantique 91940 LES ULIS, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés d'EVRY sous le numéro 529 753 147, inscrite à l'URSSAF d'ILE DE FRANCE sous le numéro 965 263824280001011.

Représentée par Fabrice TUSSEAU agissant en qualité de Président.

Les sociétés EXECUTIVE IT et APIXIT sont dénommées ci-après "l'UES EXECUTIVE IT"

### **Préambule**

La note de l'index égalité professionnelle pour l'année 2021 est de 75/100. Il est rappelé que compte tenu du secteur d'activité de l'entreprise (la cybersécurité, les infrastructures digitales et le digital workplace), la structuration des ressources humaines au sein de l'entreprise comporte des particularités : au 30/06/2022, nous constatons une répartition femmes – hommes selon une proportion 21,88% (Femmes) 78,13% (Hommes)

Conformément aux articles L.1142-9-1 et D.1142-6-1 du Code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs de l'index se situent en-deçà de 85 points sur 100, l'entreprise a l'obligation de fixer et de publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Les notes par indicateurs sont les suivantes :

- 1) Ecart de rémunération : 35/40
- 2) Ecart d'augmentation individuelles : 10/20
- 3) Ecart de promotion : 15/15
- 4) Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité : 15/15
- 5) Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

La présente décision unilatérale a pour objet de définir des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, à savoir :

- Ecart de rémunération
- Ecart d'augmentation individuelles
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

L'entreprise s'engage à renforcer les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein d'APIXIT.

## SOMMAIRE

---

1. INDICATEUR « ECART DE REMUNERATION » .....	4
1.1. Objectif de progression .....	4
1.2. Actions liées à cet objectif.....	4
2. INDICATEUR « ECART SUR LES PROMOTIONS » .....	5
2.1. Objectif de progression .....	5
2.2. Actions liées à cet objectif.....	5
3. INDICATEUR « NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS » .....	6
3.1. Objectif de progression .....	6
3.2. Actions liées à l'objectif.....	6
4. PRISE D'EFFET, DUREE, DENONCIATION ET REVISION DE LA DECISION.....	8

# 1. INDICATEUR « ECART DE REMUNERATION »

---

La note obtenue pour l'indicateur sur l'écart de rémunération était de 35 sur 40 en 2021.

L'entreprise prévoit plusieurs axes de progression pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## 1.1. Objectif de progression

Nous veillons dans notre politique sociale à maintenir et renforcer une harmonisation des classifications métiers et une équité dans les règles de rémunération. Nous procédons à une revue annuelle des salaires.

## 1.2. Actions liées à cet objectif

APIXIT s'engage à :

- Garantir à l'embauche, un même niveau de salaire entre les femmes et les hommes à métier, niveau de responsabilité, formation, expérience, qualifications équivalentes ;
- Procéder à une revue annuelle des rémunérations en ayant une vigilance permanente sur la cohérence des salaires et apporter les corrections nécessaires selon l'évolution du métier et des compétences des collaborateurs
- Maintenir les dispositions actuelles sur l'évolution de la rémunération des collaborateurs en congés liés à la parentalité.

## 2. INDICATEUR « ECART SUR LES PROMOTIONS »

---

La note obtenue pour l'indicateur sur l'écart des promotions était de 10 sur 20 en 2021.

L'entreprise a toujours eu le souci de favoriser les trajectoires professionnelles, d'encourager et d'accompagner les évolutions de carrières.

### 2.1. Objectif de progression

L'entreprise souhaite accompagner au mieux les carrières des femmes en mettant en place les moyens nécessaires.

### 2.2. Actions liées à cet objectif

APIXIT s'engage à :

- Renforcer l'accompagnement des femmes cadres et non cadres, notamment via des actions de développement de compétences pour favoriser leur évolution à tous les niveaux de l'entreprise et/ou accéder à des postes à responsabilités ;
- Poursuivre les formations permettant d'évoluer vers les métiers techniques et technologiques et management et augmenter les parcours de développement de compétences en interne ;
- Développer les actions en faveur de la formation à l'issue d'un congé parental, de maternité ou d'adoption.
- Détecter les potentiels en interne et les accompagner en termes de carrière professionnelle

### **3. INDICATEUR « NOMBRE DE SALARIES DU SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS »**

---

La note obtenue pour l'indicateur sur l'écart des promotions était de 0 sur 20 en 2021.

Aborder la mixité et l'égalité professionnelle dans les recrutements est un levier pour répondre à cet indicateur.

La mixité hommes-femmes permet de mêler des profils aux expériences professionnelles très variées, et garantit une diversification des compétences.

Cette diversification des compétences est également un facteur de performance. Parce qu'elle permet d'additionner des talents et des ressources variés, elle est un moteur de créativité et d'innovation.

En 2021, la base de calcul de l'index permettait de constater que les femmes représentaient 24,08% de l'effectif de l'entreprise (soit une augmentation par rapport à 2020).

#### **3.1. Objectif de progression**

Apixit souhaite œuvrer pour la mixité au sein du secteur numérique de manière à être identifié par les jeunes femmes susceptibles de s'intéresser au secteur et donc à terme avoir une meilleure représentativité des femmes dans l'entreprise.

Sur la base des constats ci-dessus, et afin de tenir compte des évolutions prévisibles de la structure de l'emploi liées aux recrutements et aux départs, l'entreprise s'engage à un équilibre des genres dans les domaines métiers et à tous les niveaux, en renforçant ses actions pour agir sur le taux global de féminisation de l'effectif CDI.

#### **3.2. Actions liées à l'objectif**

Au regard des profils recherchés, notre principal enjeu pour les prochaines années est de renforcer nos actions en faveur de l'accès des femmes aux métiers fortement masculinisés, comme par exemple les métiers techniques, et technologiques, soit via le recrutement externe, soit via le recrutement interne et en accompagnant les salariés volontaires qui souhaitent réaliser un changement de métier.

Concrètement APIXIT s'engage à :

- Mettre en place des actions de promotion, de sensibilisation vers les acteurs de l'orientation (collèges et lycées) aux métiers de l'entreprise et à l'importance qu'elle accorde à l'équilibre des genres ;
- Identifier et mettre en œuvre des actions permettant de détecter et d'attirer des candidates, par exemple, l'organisation d'événements dédiés pour leur donner envie de rejoindre APIXIT ;

- Renforcer le plan de communication sur l'année, en interne et en externe, en lien avec le service communication, pour sensibiliser le public féminin sur nos métiers.

APIXIT entretient depuis de nombreuses années les liens privilégiés avec les écoles et universités des territoires. Ces partenariats se matérialisent par l'intervention de professionnels de l'entreprise dans les enseignements, par des rencontres écoles autour des technologies, la participation aux forums étudiants/entreprises, par l'accompagnement dans les démarches de perfectionnement des formations, par l'accueil d'élèves/étudiants pour leur faire découvrir les métiers de l'IT (écoles d'ingénieurs, IUT, collège) ou encore par des actions de tutorat ou de mécénat de compétences.

APIXIT est également engagée dans l'apprentissage et accueille chaque année des étudiants en contrats d'alternance qui débouchent pour certains sur des contrats à durée indéterminée.

Au travers d'actions individuelles ou d'entreprise, nous voulons favoriser l'intégration des jeunes diplômés dans le monde du travail et leur faire découvrir le monde de l'entreprise.

APIXIT souhaite leur donner le plus tôt possible une vision des métiers leur permettant de mieux choisir leur orientation. Un autre objectif est aussi de combattre les préjugés sur les métiers techniques, d'ouvrir ce secteur également aux jeunes filles (moins présentes dans l'informatique) et d'éveiller la curiosité des jeunes face à la diversité des métiers accessibles.

APIXIT s'engage à renforcer les actions en faveur de la féminisation des recrutements externes en CDI par le biais de salons et événements. Lors de ces événements, en physique ou en distanciel, des salariées ambassadeurs Apixit accueillent et échangent de manière informelle sur leur expérience et les parcours professionnels possibles dans l'entreprise. Au-delà des échanges sur les métiers et les parcours, ces événements permettent également de mettre en avant les avantages dont bénéficient les salariés chez Apixit, afin de leur donner envie de rejoindre l'entreprise. Ces rencontres sont l'occasion de récolter des candidatures, et un suivi est assuré par les consultants Apixit. Apixit confirme sa participation à des salons spécialisés dans le recrutement de femmes.

En termes de recrutement, APIXIT s'engage sur la mixité professionnelle en formalisant de manière systématique et automatisée via ses outils diffuseurs d'annonce une rédaction des offres d'emplois avec la mention « F/H ».

APIXIT s'engage à proposer une charte des offres d'emploi pour rédiger les offres de la même manière et un accompagnement pour l'encadrement sur les bonnes pratiques de recrutement.

## **4. PRISE D'EFFET, DUREE, DENONCIATION ET REVISION DE LA DECISION**

---

La présente décision prend effet dès le 01/10/2022 pour une durée de 12 mois.

La présente décision a fait l'objet d'une information et consultation du Comité social et économique.

Elle fait l'objet d'un dépôt auprès de l'administration et d'une publication sur le site internet de l'entreprise.

Fait à Les Ulis, le 16/12/2022

Cachet et Signature du représentant légal :