

DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR RELATIVE AUX MESURES DE CORRECTION, AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION A LA SUITE DE LA PUBLICATION DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

La société CELLENZA

Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le n°529 602 161, dont le siège social est situé 892 avenue Yves Kermen à Boulogne Billancourt (92100), représentée par son Président la société BVS, elle-même représentée par son gérant, Monsieur Arnaud Hego ;
Code NAF : 62.01Z – Programmation informatique

Année concernée : 2026

Au titre de l'Index égalité professionnelle publié en 2026 sur les données 2025

Préambule

Les résultats de l'Index égalité professionnelle publiés au titre des dernières campagnes de calcul mettent en évidence la nécessité de renforcer les actions de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce contexte, la société souhaite structurer et amplifier sa démarche au travers d'actions renforcées, concrètes, mesurables et suivies dans le temps.

La présente décision unilatérale a donc pour objet :

- de formaliser les mesures correctrices nécessaires à l'amélioration de l'Index égalité professionnelle ;
- de fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs concernés
- de définir un calendrier opérationnel
- de prévoir des indicateurs de suivi précis
- de fixer les modalités de pilotage, d'information du CSE, de publication et de communication interne
- de prévenir tout risque de non-conformité au regard des obligations légales applicables.

Cadre légal applicable

La présente décision s'inscrit dans le cadre des dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et notamment :

- l'obligation générale d'assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'obligation de calculer et publier chaque année l'Index égalité professionnelle pour les entreprises d'au moins 50 salariés
- l'obligation de communiquer les résultats au Comité Social et Économique
- l'obligation de transmission à l'administration
- l'obligation de fixer des objectifs de progression lorsque l'Index est inférieur à 85 points
- l'obligation de définir des mesures de correction lorsque l'Index est inférieur à 75 points
- l'obligation de publier ces mesures par une communication externe et au sein de l'entreprise
- l'obligation de prévoir, le cas échéant, une programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial.

La société Cellenza entre dans le champ de ces obligations dès lors qu'elle relève de la tranche d'effectif de 50 à 250 salariés et qu'elle a obtenu, au titre des données 2025, un Index égalité professionnelle inférieur à 75 points.

La présente décision est établie à défaut d'accord collectif spécifique conclu sur ces mesures correctrices car il n'existe aucune section syndicale, ni aucun délégué syndical au sein de la société. Elle sera présentée au Comité Social et Économique préalablement à sa mise en œuvre, puis déposée auprès de l'autorité administrative selon les modalités applicables.

Données de référence issues de l'Index 2026 au titre des données 2025

Les données officiellement déclarées sont les suivantes :

Indicateur	Résultat déclaré	Population favorisée	Points obtenus
Écart de rémunération	11,4 %	Hommes	23/40
Écart de taux d'augmentations individuelles	10,3 %	Hommes	25/35
Retour de congé maternité / adoption	Incalculable – absence de retour concerné	Sans objet	Incalculable
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	0	Hommes surreprésentés	0/10
Résultat global de l'Index	56/100	Sans objet	56/100

L'analyse des indicateurs met en évidence plusieurs facteurs susceptibles d'expliquer les écarts constatés. Ces constats devront être approfondis au travers d'analyses complémentaires afin d'identifier la part des écarts résultant d'éléments objectifs et celle pouvant nécessiter la mise en œuvre de mesures correctrices.

La société exerce son activité dans le secteur du conseil et de l'expertise numérique, secteur dans lequel les femmes demeurent sous-représentées. Selon les données publiées par l'INSEE, les femmes représentaient 24 % des personnes exerçant une profession du numérique en France en 2025. Cette sous-représentation demeure particulièrement marquée dans certaines fonctions techniques, d'ingénierie, d'expertise ou à responsabilité.

Dans ce contexte, la société entend poursuivre ses efforts afin de favoriser une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'organisation et de garantir l'égalité des chances tout au long des parcours professionnels.

Ces résultats mettent en évidence trois axes prioritaires :

- un écart de rémunération significatif en faveur des hommes
- un écart d'augmentations individuelles également favorable aux hommes
- une absence totale de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations.

Ces constats justifient la mise en place d'actions correctrices renforcées, assorties d'objectifs mesurables et d'un suivi annuel.

Diagnostic général

Écart de rémunération

L'indicateur relatif à l'écart de rémunération fait apparaître un écart de 11,4 % en faveur des hommes.

Cet écart peut résulter de plusieurs facteurs qui devront être analysés de manière documentée :

- répartition sexuée des salariés par niveau de classification
- concentration des hommes dans les fonctions les mieux rémunérées
- ancienneté moyenne différente selon les populations
- poids des fonctions commerciales, de direction, de management ou d'expertise technique dans les rémunérations les plus élevées
- historique des rémunérations à l'embauche
- effet des négociations individuelles à l'entrée
- effet des augmentations successives
- accès différencié aux primes, variables, bonus ou rémunérations exceptionnelles
- sous-représentation des femmes dans certains métiers techniques ou business à forte rémunération
- absence de rattrapage automatique ou documenté des écarts non justifiés.

La Direction considère que tout écart de rémunération qui ne serait pas objectivement justifié par des éléments professionnels vérifiables doit faire l'objet d'un examen et, le cas échéant, d'une mesure corrective.

Écart de taux d'augmentations individuelles

L'indicateur relatif aux augmentations individuelles fait apparaître un écart de 10,3 % en faveur des hommes.

Ce résultat appelle une vigilance particulière lors des campagnes salariales. Il peut révéler :

- une moindre proportion de femmes bénéficiaires d'augmentations
- une moindre visibilité des parcours féminins lors des comités salariaux
- un effet de structure lié à la répartition des femmes et des hommes dans les métiers
- une moindre présence des femmes dans les groupes de population bénéficiant des plus fortes progressions
- un défaut de contrôle global en amont des décisions d'augmentation
- un risque de reproduction des écarts historiques.

La Direction décide donc de renforcer le contrôle des campagnes salariales et d'instaurer un processus de validation spécifique en matière d'égalité professionnelle.

Absence de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

L'indicateur relatif aux dix plus hautes rémunérations fait apparaître qu'aucune femme ne figure parmi les dix rémunérations les plus élevées.

Ce résultat constitue un signal d'alerte important. Il ne signifie pas nécessairement, à lui seul, l'existence d'une discrimination individuelle, mais il révèle une sous-représentation des femmes dans les postes ou niveaux de rémunération les plus élevés de l'entreprise.

Cette situation impose de travailler sur :

- l'accès des femmes aux postes de direction
- l'accès aux fonctions managériales
- l'accès aux fonctions commerciales ou stratégiques fortement rémunérées
- la détection des talents féminins
- les parcours d'évolution vers les postes à responsabilité
- la politique de rémunération variable
- l'équilibre femmes-hommes dans les successions de postes clés.

Mesures correctrices pour 2026

Au regard des résultats constatés au titre des dernières campagnes de calcul de l'Index égalité professionnelle et des constats issus du diagnostic réalisé par l'entreprise, la société prend les mesures correctrices suivantes afin de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cette fin, la société poursuit les objectifs suivants :

- améliorer progressivement le résultat de l'Index égalité professionnelle au cours de la période couverte par le présent plan
- réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes identifiés comme non justifiés
- réduire les écarts constatés dans l'attribution des augmentations individuelles
- favoriser une représentation plus équilibrée des femmes parmi les niveaux de rémunération les plus élevés au travers notamment d'une politique de recrutement et de promotion professionnelle différente
- garantir l'application de critères objectifs et transparents dans les décisions de rémunération, d'évolution et de promotion
- renforcer la détection et l'accompagnement des parcours professionnels féminins
- sécuriser les pratiques RH afin de prévenir toute différence de traitement injustifiée
- mettre en place un suivi annuel des indicateurs d'égalité professionnelle présenté au Comité Social et Économique
- évaluer régulièrement l'efficacité des mesures mises en œuvre et les adapter si nécessaire.

Mesure correctrice n°1 - Écart de rémunération

La société s'engage à mettre en œuvre les mesures définies dans la présente décision afin de réduire progressivement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lorsque ceux-ci apparaissent insuffisamment justifiés au regard de critères objectifs et vérifiables.

Compte tenu du niveau actuel de l'indicateur, de la structure des effectifs, des caractéristiques des métiers exercés au sein de l'entreprise et de la nécessité de mesurer l'effet réel des actions engagées sur plusieurs exercices, la société retient une démarche d'amélioration continue.

Les mesures correctrices consistent à :

- procéder à un alignement des rémunérations perçues par les femmes sur les rémunérations perçues par les hommes appartenant aux mêmes catégories professionnelles ;
- réduire les écarts injustifiés identifiés lors des analyses annuelles
- renforcer l'équité salariale lors des recrutements, promotions et révisions de rémunération
- suivre annuellement les évolutions constatées afin d'adapter, le cas échéant, les mesures mises en œuvre.

L'évolution de l'indicateur fera l'objet d'une analyse annuelle présentée au Comité Social et Économique.

Indicateurs de suivi

Indicateur	Modalité de suivi
Écart de rémunération Index	Analyse annuelle de son évolution
Nombre de situations individuelles analysées	100 % des salariés entrant dans le périmètre de l'analyse
Nombre de situations nécessitant un examen complémentaire	Suivi annuel
Nombre de situations corrigées	Suivi annuel
Montant total des mesures de rattrapage	Suivi annuel
Part de l'enveloppe salariale consacrée aux corrections	Suivi annuel
Nombre de femmes concernées par une mesure de correction	Suivi annuel
Nombre d'hommes concernés par une mesure de correction lorsqu'un écart défavorable est constaté	Suivi annuel
Évolution du résultat de l'indicateur 1	Suivi annuel

Mesure correctrice n°2 - Écart d'augmentations individuelles

Les mesures correctrices sont les suivantes :

- renforcer l'objectivité des décisions d'augmentation
- améliorer la traçabilité des arbitrages réalisés
- prévenir la constitution ou l'aggravation d'écarts de traitement
- réduire les écarts constatés entre les femmes et les hommes en procédant à un alignement des rémunérations perçues par les femmes sur les rémunérations perçues par les hommes appartenant aux mêmes catégories professionnelles

Les effets des mesures mises en œuvre seront évalués annuellement lors des campagnes salariales et présentés au Comité Social et Économique.

Indicateurs de suivi

Indicateur	Modalité de suivi
Taux de femmes augmentées	Suivi annuel
Taux d'hommes augmentés	Suivi annuel
Écart constaté entre les femmes et les hommes	Analyse annuelle
Nombre de campagnes salariales contrôlées	100 %
Nombre de managers sensibilisés	Suivi annuel
Nombre de situations réexaminées dans le cadre des arbitrages	Suivi annuel
Évolution du résultat de l'indicateur 2	Suivi annuel

Objectif de progression n°3 - Représentation du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

La société constate qu'aucune femme ne figure actuellement parmi les dix plus hautes rémunérations retenues pour le calcul de l'Index.

Compte tenu de la taille de l'entreprise, de la structure des effectifs et des parcours professionnels existants, la société retient un objectif de progression visant à favoriser une meilleure représentation des femmes au sein des fonctions à responsabilité et des niveaux de rémunération les plus élevés.

À cette fin, la société s'engage à :

- identifier les postes et fonctions présentant les niveaux de rémunération les plus élevés
- analyser la représentation des femmes au sein de ces fonctions
- favoriser l'accès des salariées aux opportunités d'évolution professionnelle vers les postes présentant les niveaux de rémunération les plus élevés
- améliorer les procédures de recrutement pour tendre vers une représentation plus équilibrée des femmes dans les postes à responsabilité
- accompagner le développement des compétences nécessaires à l'accès aux postes à responsabilité
- suivre annuellement l'évolution de cet indicateur.

L'objectif poursuivi est une amélioration progressive et durable de la représentation des femmes dans les fonctions les plus fortement rémunérées, sans mise en place de mécanisme automatique ni de quota.

Indicateurs de suivi

Indicateur	Modalité de suivi
Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	Suivi annuel
Répartition femmes/hommes dans les fonctions de management	Suivi annuel
Répartition femmes/hommes dans les fonctions commerciales ou stratégiques	Suivi annuel
Nombre de femmes identifiées dans les revues de talents	Suivi annuel
Nombre de salariés bénéficiant d'actions de développement professionnel	Suivi annuel
Évolution de l'indicateur relatif aux 10 plus hautes rémunérations	Analyse annuelle

Modalités de suivi et d'évaluation

La mise en œuvre de la présente décision fera l'objet d'un suivi annuel par la Direction des Ressources Humaines.

À cette occasion, la société procédera notamment :

- à l'analyse des indicateurs de l'Index égalité professionnelle ;
- à l'évaluation de l'avancement des actions prévues par le présent plan ;
- à l'examen des éventuels écarts persistants ;
- à l'identification des actions complémentaires qui pourraient être nécessaires ;
- à l'adaptation des mesures mises en œuvre lorsque les résultats observés le justifient.

Les résultats de ce suivi feront l'objet d'une information annuelle du Comité Social et Économique.

Information et consultation du Comité Social et Économique

La présente décision unilatérale est soumise à l'information et à la consultation préalable du Comité Social et Économique conformément aux dispositions légales applicables.

Le Comité Social et Économique sera également destinataire du bilan annuel de mise en œuvre du présent plan.

Publication et communication

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les objectifs de progression ainsi que les mesures de correction définis par la présente décision feront l'objet des mesures de publicité requises.

Ils seront portés à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Dépôt

La présente décision unilatérale sera déposée auprès de l'autorité administrative compétente selon les modalités prévues par la réglementation applicable.

Durée d'application

La présente décision est conclue pour une durée de trois ans couvrant la période 2026-2028.

Elle pourra être révisée ou adaptée en fonction :

- de l'évolution de la situation de l'entreprise
- des résultats obtenus
- des observations éventuellement formulées par l'administration
- de la conclusion d'un accord collectif portant sur l'égalité professionnelle.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 08/07/2026

Pour la société CELLENZA

Arnaud HEGO
Président