

**AVENANT DE REVISION N° 3 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 12-14 rue Louis Blériot - 92500 RUEIL-MALMAISON, représentée par _____, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise, représentées par :

Pour la C.G.T

Monsieur _____, Délégué Syndical Central

Pour F.O

Monsieur _____, Délégué Syndical Central

Pour SUD RAIL

Monsieur _____, 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 2025 au titre des données 2024 pour la Société ETF, des objectifs 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 des salariés de l'entreprise ETF.

Article 2 – Index égalité professionnelle

La société calcule, chaque année, au plus tard le 1^{er} 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 2025, au titre de l'année 2024, la société a obtenu 81 points se décomposant comme suit :

- L'écart de rémunération femmes/hommes : 31/40 points ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : 20/20 points ;
- L'écart de répartition des promotions : 15/15 points ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : 15/15 points ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10 points.

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

En conséquence et conformément aux dispositions légales et réglementaires, la société décide, par le présent avenant de révision, de mettre en place les objectifs de progression comme suit.

La société avait pour objectif d'obtenir un score entre 75 et 85 points au plus tard lors du calcul de l'index 2025 au titre de l'année 2024. Cet objectif a été rempli car le score de l'entreprise a atteint 81 points pour l'année 2025 au titre des données de 2024.

La société a désormais pour objectif d'atteindre un score de 85 points par l'amélioration des indicateurs 1 et 5 au plus tard lors du calcul de l'index 2028 au titre des données de l'année 2027.

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

La société a obtenu un écart de 8,0% en faveur des hommes, lui faisant ainsi obtenir la note de 31/40 points. 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. En conséquence, ne sont pas prises en compte les catégories dans lesquelles il y a moins de 3 hommes et 3 femmes.

2.1.1 – Objectifs de progression

Les objectifs de progression doivent amener l'entreprise à réobtenir une note minimale de 35 points d'ici l'index de 2028.

2.2 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (indicateur 5)

La société a 0 femme dans le top 10 des salariés les mieux rémunérés, elle obtient une note de 0/10points. Les personnes chargées du recrutement sont continuellement sensibilisées sur l'importance de s'assurer de la diversité des profils lors du recrutement. Ce chiffre pourrait alors évoluer 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.

2.2.1 Objectif de progression

La Société ETF maintient son objectif, à moyen terme, d'avoir au moins une femme dans les 10 plus hautes rémunérations.

2.3 - 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 lendemain du dépôt, 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.

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 par LRAR à chacune des parties signataires 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 TéléAccords 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 18 juin 2025.

La Direction de l'entreprise ETF représentée par

Monsieur _____, Directeur Ressources Humaines

SUD RAIL représentée par

Monsieur _____, Délégué Syndical Central

La C.G.T représentée par

Monsieur _____, Délégué Syndical Central

F.O représentée par

Monsieur _____, Délégué Syndical Central