

ACCORD RELATIF AUX OBJECTIFS DE PROGRESSION CONCERNANT
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LESFEMMES AU
SEIN DE APTIV HOLDINGS FRANCE

Entre les soussignés :

APTIV Holdings France SAS, société par action simplifiée, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Chartres sous le numéro 440 625 252, dont le siège social est situé ZI des longs réages , 28230 Epernon, représentée par :

Monsieur **Darren Byrka**, Directeur de Aptiv Holdings France SAS, dûment mandaté à cet effet,

D'UNE PART

ET :

L'Organisation syndicale **CFE-CGC**, représentée par **Alain Labaume**, en sa qualité de Délégué Syndical Central,

L'Organisation syndicale **CFDT**, représentée par **Luis Duarte**, en sa qualité de Délégué Syndical Central,

L'Organisation syndicale **FO**, représentée par **Guillaume Tournabien**, en sa qualité de Délégué Syndical Central,

Préambule

La loi n° 2018 - 771 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 et le décret n° 2019 -15 du 8 janvier 2019 ont renforcé les dispositions légales en matière d'égalité professionnelle. En ce sens les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenus de calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le décret n°2022-243 du 25 Février 2022 ajoute que les entreprises dont la note de l'index égalité professionnelle est inférieure à 85 points doivent publier et fixer des objectifs de progression.

Au titre de l'année 2022, notre index s'élève à 54 points sur 100 pour l'index 2023. Nous devons donc définir des objectifs de progression sur les critères 1 et 5 pour atteindre la note minimale de 75 points sur 100.

Aptiv Holdings France SAS s'efforcera d'atteindre ces objectifs atteignables et fixés de bonne foi par le présent accord.

Article 1 : Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique dans le périmètre de l'entité d'Aptiv Holding France SAS de Villepinte.

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

En 2022, la société a obtenu 21 points sur 40. Cet indicateur a été calculé selon la répartition de la classification de branche attachée à celle de la convention collective nationale de la métallurgie. Cette répartition s'établit du Niveau C1 au niveau CS qui correspond aux niveaux cadres ainsi que par tranches d'âges (Moins de 30 ans/ de 30 à 39 ans / de 40 à 49 ans / plus de 50 ans). L'indicateur a été calculé sur les tranches d'âges comportant au minimum trois hommes et trois femmes. Le total des groupes pris en compte représente également 40% des effectif total de la société.

Pour rappel, la note globale obtenue au titre de l'index 2022 et 2021 étaient respectivement de 21 points et de 17 points, notre résultat au titre de l'année 2022 demeure donc stable et ne se dégrade pas.

Or, pour atteindre le minimum de 75 points Aptiv Holdings entend se fixer pour objectif d'obtenir 4 points de plus sur l'indicateur 1, soit 25 points sur 40 à compter de l'institution du présent accord. A titre de comparatif, notre écart de rémunération s'estime pour cette année supérieur à 12%. Nous entendons ainsi abaisser l'écart de rémunération à une valeur comprise entre 10% et 11%, pour obtenir le score de 25 points sur 40.

Nous réaffirmons, le fait que le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes demeure une priorité pour la société. Toutefois, force est de constater que le nombre d'homme est largement supérieur à celui des femmes (127 hommes pour 22 femmes). Ainsi dans l'optique d'améliorer la parité et notre index, Aptiv Holdings s'engage donc à attirer drastiquement le plus de profils de salariés du sexe sous-représenté pour favoriser la diversité au sein de la société. Nous procédons également à un contrôle régulier des éventuels écarts de rémunération qui seraient liés à une problématique de discrimination.

A cet égard, des efforts de contrôle concrets ont déjà été entrepris pour corriger toute disparité de rémunération entre des femmes et des hommes occupant le même poste avec le même niveau d'ancienneté.

Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 2 portant sur les écarts de taux d'augmentations individuelles

En 2022, la société a obtenu un résultat global de 25 points sur 35. Aptiv Holdings France se fixe pour objectif d'obtenir la totalité des points sur cet indicateur.

En effet, Aptiv Holdings souhaite éradiquer toute les différences d'augmentations et de promotions entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, des régulations seront faites afin de corriger toute différence de salaire qui ne soit pas justifiée au regard du poste occupé et de l'ancienneté de la salariée. Nous prévoyons également d'allouer une enveloppe de rattrapage salariale spécialement destinée aux salariées de l'entreprise.

Article 4 : Objectif de progression pour l'indicateur 3 portant sur le pourcentage de salariées augmentées dans l'année de leur retour de congé de maternité

Au titre de l'année 2022, nous n'avons pas eu de salariées revenant de congé maternité et qui auraient bénéficié d'augmentations durant la période de référence. Par conséquent, cet indicateur pour 2022 est donc incalculable. Toutefois, nous réitérons le fait que toutes les salariées qui reviendront d'un congé maternité, le cas échéant bénéficieraient d'une augmentation. Dès lors, si la situation se présenterait pour 2023, Aptiv Holdings se fixe pour objectif d'obtenir la totalité des points, soit un score de 15/15 points.

Article 5 : Objectif de progression pour l'indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

En 2022, la société a obtenu un résultat global de 0 point sur 10. Au titre de l'année 2022, Aptiv Holdings ne compte malheureusement qu'une seule femme parmi ses plus dix plus hautes rémunérations. La société a donc obtenu un score nul depuis trois années consécutives.

Toutefois, notre priorité est de développer les carrières des femmes dans la société.

En ce sens, la société se fixe pour objectif, dans la mesure du possible, d'intégrer au moins deux salariés du sexe sous-représenté à cet indicateur de l'index pour obtenir 5 points sur dix.

Pour ce faire, la société s'engage à :

- Développer et favoriser la progression de nos salariées vers des postes de direction et à responsabilité
- Encourager le risque et la prise de confiance en soi auprès de nos salariées
- Favoriser le mentorat et le parrainage
- Un suivi strict sera effectué pour rétablir les éventuelles discriminations et augmenter quand cela est possible les salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations.

Il est toutefois à noter que des efforts ont déjà été entrepris en incitant les salariées à prendre part activement aux instances politiques de l'entreprise. En ce sens, le nombre de salariées siégeant aux instances représentative du personnel a augmenté; deux salariées de l'entreprise ont également été désignées en tant que référente harcèlement sexuel de l'entreprise.

Article 6 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de un an à compter de la date de signature.

Article 7 : Information des salariés

Le CSE a été informé de la mise à place du présent accord en date du 1^{er} Mars 2023. La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales a été mise à jour à la même date. Elle sera portée à la connaissance de tous les salariés par affichage. Une copie sera remise aux représentants du personnel.

Article 8 : Publication

En application des dispositions de l'article D1142-6-2 du Code du Travail, la présente DUE sera déposée auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et transmise aux services du ministre chargé du travail.

Publication sur le site Internet de la société

Les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

Fait à Villepinte, le 03 Juillet 2023

LD
JT AL

Pour la société :

M. Darren Byrka, Directeur
de Aptiv Holdings France SAS
Signature



Pour les Organisation Syndicales Centrales :

M. DUARTE Luis, CFDT,
Signature



M. TOURNABIEN Guillaume , FO,
Signature



M. LABAUME Alain , CFE-CGC,
Signature



• **APTIV** •