

## Décision unilatérale de l'employeur

### Relative aux objectifs de progression concernant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de Construction Specialties France

Les soussignés,

- la société C/S FRANCE, S.A.R.L., immatriculée au registre du commerce et des sociétés d'Evreux, sous le numéro 542 029 830, située 135 rue Edouard Isambard – 27120 Pacy sur Eure.

Représentée par Céline BEGASSAT-PIQUET, D.R.H. Europe, ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes

#### Préambule

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 mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, impose aux entreprises dont le score à 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.

Bien que formalisés 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. A ce titre, une information s'est tenue le 16 juin 2026.

En 2026, au titre de l'index 2025, C/S France a obtenu une note globale de 75/100, dont le détail est le suivant :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 25/40 points
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35/35 points
- Retour de congé maternité : 15/15 points
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10 points

Les indicateurs pour lesquels C/S France est tenue de s'engager sur des objectifs de progression sont les suivants :

- Indicateur écart de rémunération
- Indicateur 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 en mettant en œuvre les actions qui y sont associées.

## Table des matières

|                                                                                                                                                                |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Article 1 Champ d'application .....                                                                                                                            | 2 |
| Article 2 : Objectif de progression pour l'indicateur 1 portant sur les écarts de rémunération.....                                                            | 2 |
| 2.1 Objectif de progression .....                                                                                                                              | 2 |
| 2.2 Actions associées.....                                                                                                                                     | 2 |
| Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations ..... | 2 |
| 3.1 Objectif de progression .....                                                                                                                              | 2 |
| 3.2 Actions associées.....                                                                                                                                     | 2 |
| Article 4 : Information des salariés.....                                                                                                                      | 3 |
| Article 5 : Publication .....                                                                                                                                  | 3 |

### Article 1 Champ d'application

Les dispositions de cette décision unilatérale s'appliquent aux salariés de la société C/S France, selon les conditions suivantes.

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

#### 2.1 Objectif de progression

C/S France se fixe pour objectif d'obtenir dans la mesure du possible, d'ici un an lors de l'établissement de l'index d'égalité F/H, soit le 1<sup>er</sup> mars 2027, d'augmenter le nombre de points relatifs à l'indicateur 1 de l'index relatif aux écarts de rémunération, afin de pouvoir atteindre la note de 30/40 au minimum.

#### 2.2 Actions associées

C/S France respecte le principe d'égalité entre les femmes et les hommes sur les rémunérations. Toutefois, C/S France s'engage à garantir l'équité à l'embauche et lors de promotions internes en s'appuyant systématiquement sur les grilles comparatives de salaires de la catégorie socioprofessionnelle concernée. C/S France s'engage aussi à analyser annuellement les écarts de rémunération par sexe et par échelon.

### Article 3 : Objectif de progression pour l'indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

#### 3.1 Objectif de progression

C/S France se fixe pour objectif d'obtenir, dans la mesure du possible d'ici un an lors de l'établissement de l'index égalité F/H, soit le 1<sup>er</sup> mars 2027, d'augmenter le nombre de points relatifs à l'indicateur 4 de l'index relatif à la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations, afin d'atteindre la note de 5/ 10 au minimum.

#### 3.2 Actions associées

C/S France s'engage à recevoir en entretien, à compétences et expériences professionnelles égales des candidats du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations.

#### Article 4 : Information des salariés

Les objectifs de progression seront diffusés à l'ensemble des salariés 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.c-sgroup.fr/>. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

#### Article 5 : Publication

Les objectifs de progression et 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 du CSE lors d'une réunion qui s'est tenue le 16 juin 2026, durant laquelle la consultation annuelle sur la politique sociale a été menée.

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

Fait à Pacy-sur-Eure, le 16 juin 2026



Céline Begassat-Piquet, DRH