

## **DECISION UNILATERALE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE TESSALI SERVICES**

### **Préambule**

Afin de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a instauré un index de l'égalité professionnelle afin de permettre aux entreprises concernées de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir en cas de disparités.

Cet index est calculé sur 100 sur la base de plusieurs indicateurs, déterminés en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il doit être publié avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Conformément à la réglementation en vigueur :

- Lorsque la note de l'index est comprise entre 75 et 84, l'employeur doit adopter et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs ;
- Lorsque la note est inférieure à 75, il doit mettre en œuvre des mesures de correction.

Au titre de l'année 2024, l'index de l'égalité professionnelle de la société TESSALI SERVICES a obtenu la note de 74 points.

Dans ce contexte, la Direction adopte donc la présente décision unilatérale afin de déterminer un plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, après information et consultation du Comité Social et Economique (CSE) de l'entreprise en date du 27 mars 2025.

### **Article 1 – Mesures de correction en faveur de l'égalité professionnelle**

La société TESSALI SERVICES, représentée par sa Direction, s'engage à mettre en œuvre les actions décrites ci-après.

<b>Thématique</b>	<b>Types d'action</b>	<b>Coût(s) et/ou moyen(s) le cas échéant</b>	<b>Echéancier</b>
<b>Embauche</b>	Maintenir la part de femmes dans les métiers dans la propreté	Effectuer des sensibilisations et des communications internes  Effectuer un suivi des candidatures et établir un bilan annuel	Mise en application immédiate
	Rappeler le principe de non-discrimination à l'embauche	Effectuer des sensibilisations et des communications internes	
	Continuer à publier des offres d'emploi non genrées	Effectuer des sensibilisations et des communications internes	
<b>Formation</b>	Garantir un égal accès à la formation		

	Veiller à adopter un plan de formation égalitaire femmes-hommes	Effectuer des sensibilisations et des communications internes  Valider le plan de formation entre le service formation et la Direction	Mise en application immédiate
<b>Rémunération</b>	Continuer d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Effectuer des sensibilisations et des communications internes	Mise en application immédiate
	Effectuer une étude approfondie sur les salaires et les qualifications professionnelles	Mettre en place une équipe dédiée avec des membres du service RH et du service paie	
	Garantir un accès égalitaire à la promotion professionnelle et détecter les potentiels internes	Sensibiliser les managers	
<b>Autre(s)</b>	Assurer un meilleur suivi des retours suite à des absences de longue durée, notamment en cas de congé de maternité et parental d'éducation	Créer un suivi entre le service RH et les managers  Proposer d'organiser un entretien de situation au retour du/de la salarié(e)	Mise en application immédiate
	Contribuer à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle	Sensibiliser les managers  Promouvoir la QVTC  Encourager la parentalité	
	Maintenir la mixité des représentants du personnel	Promouvoir la parité du CSE	

## **Article 2 – Entrée en vigueur, durée et publicité**

La présente décision unilatérale est adoptée pour une durée d'un an, soit jusqu'au calcul de l'index de l'égalité professionnelle pour l'année 2025, qui devra intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2026.

Elle sera déposée auprès des services du ministre chargé du travail via la plateforme de téléprocédure dédiée et publiée par télédéclaration sur le site <https://egapro.travail.gouv.fr/>.

Elle fera l'objet d'une publication sur le site <https://www.tessali-services.com/> et sera communiquée aux salariés par voie d'affichage au sein des locaux de l'entreprise.

Fait à Lissieu, le 28 mars 2025.

**Pour la société,**  
**Clémentine ARNOUD BOMBOURG**  
Directrice des Richesses Humaines

