

## **Décision unilatérale de l'employeur relative aux objectifs de progression concernant l'index égalité entre les femmes et les hommes au sein de CybelAngel**

### **Préambule**

Depuis 2019, les entreprises sont tenues de calculer et publier chaque année un index mesurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, composé de 4 à 5 indicateurs selon leur taille. En application du décret n°2022-243 du 25 février 2022 et de l'article L.1142-9-1 du Code du travail, les entreprises dont le score est inférieur à 75 points sont tenues de définir et publier des mesures correctives.

Au titre de l'année 2025, CybelAngel a obtenu un score de 68 points. La présente décision unilatérale de l'employeur fixe les objectifs de progression et les mesures correctives en découlant.

Ces objectifs s'inscrivent dans la continuité des engagements déjà portés par CybelAngel en matière d'égalité de traitement. Ils ont fait l'objet d'une concertation avec les membres titulaires du CSE, consultés le 27 mai 2026.

L'entreprise s'efforcera d'atteindre les objectifs ainsi fixés, de bonne foi, en mettant notamment en œuvre les actions qui y sont associées.

### **1. Rappel des indicateurs pris en compte dans le calcul de l'index égalité professionnelle**

L'Index Egalité Professionnelle est calculé sur 100 points, répartis sur 5 indicateurs :

**Indicateur 1. Écart de rémunération F/H – 40 pts** Écart moyen de rémunération par tranche d'âge et catégorie socio-professionnelle. Les groupes de moins de 3 personnes par genre sont exclus du calcul.

**Indicateur 2. Écart de taux d'augmentation – 20 pts** Écart en points de pourcentage entre le taux d'augmentations individuelles F/H, par CSP. Non calculable si effectif inférieur à 10 par genre et par CSP.

**Indicateur 3. Écart de taux de promotion – 15 pts** Même méthodologie que l'indicateur 2, appliquée aux changements de niveau ou coefficient.

**Indicateur 4. Augmentations au retour de congé maternité – 15 pts** Indicateur binaire : 15 pts si 100% des femmes revenues de congé maternité ont bénéficié des augmentations générales intervenues pendant leur absence, 0 pt sinon.

**Indicateur 5. Parité dans le top 10 rémunérations – 10 pts** Nombre de femmes et d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations brutes totales. Scoring : 10 pts si au moins 4 personnes du genre minoritaire, 5 pts entre 1 et 3, 0 pt si 0.

Un indicateur est déclaré non calculable lorsque les effectifs sont insuffisants. Le score est alors recalculé sur les indicateurs disponibles.

## **2. Définition de mesures correctives par type d'indicateur**

### **A. Mesures générales - consolidation et maintien des acquis**

Ces mesures s'appliquent à l'ensemble des indicateurs et visent à pérenniser les résultats obtenus.

#### **Équité salariale**

CybelAngel s'engage à maintenir les dispositifs en place garantissant l'équité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Une attention particulière sera portée à la cohérence entre le salaire proposé à l'embauche et les rémunérations des collaborateurs et collaboratrices occupant des postes équivalents en interne, afin de prévenir tout écart dès l'entrée dans l'entreprise

En amont de chaque campagne salariale, les règles d'attribution des augmentations individuelles et des potentiels bonus feront l'objet d'un rappel formel auprès de l'ensemble des managers. Les résultats de l'index égalité professionnelle seront partagés aux managers.

#### **Développement et évolution professionnelle**

CybelAngel garantit un accès égal aux dispositifs de formation pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, indépendamment du genre. Des parcours de carrière formalisés seront mis en place afin d'objectiver les critères d'évolution et de réduire les biais dans les décisions de promotion.

Un point dédié au développement de carrière sera systématiquement inscrit à l'ordre du jour des entretiens de performance annuels. La mobilité horizontale sera valorisée comme levier à part entière de progression professionnelle.

## B. Mesures spécifiques - Indicateurs partiellement atteints

### B.1 Écart de rémunération

CybelAngel s'engage à conduire une revue des écarts résiduels à chaque campagne salariale. Une enveloppe budgétaire dédiée sera mobilisée, leur correction étant intégrée aux campagnes salariales annuelles.

**Objectif de progression** : Obtenir d'ici deux ans à compter de l'établissement de la présente décision unilatérale, 3 points de plus sur l'indicateur 1 de l'index relatif aux écarts de rémunération pour atteindre, comme premier palier, la note de 36/40 (*Score 2025: 33/40*) et ainsi diminuer l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes.

### B.2 Augmentations au retour de congé maternité

CybelAngel s'assurera d'un suivi systématique des retours de congé maternité afin de garantir qu'aucune collaboratrice concernée ne soit écartée des augmentations générales intervenues pendant son absence.

Un entretien de retour continuera à être organisé de manière obligatoire entre la collaboratrice et le manager, et abordera le bilan de l'absence, les éventuels besoins d'accompagnement au retour et les perspectives d'évolution professionnelle à court et moyen terme

Le service RH sera responsable de la vérification de l'application de cette règle avant la clôture de chaque campagne salariale.

**Objectif de progression** : Obtenir la note de 15/15 dès la publication de l'index 2026, par la mise en place immédiate du process de suivi systématique formalisé ci-dessus, et à maintenir ce niveau sur toute la durée d'application de la présente décision. (*Score 2025: 0/15*)

### B.3 Parité dans le top 10 rémunérations

CybelAngel reconnaît que cet indicateur reflète un déséquilibre structurel lié notamment au secteur de la cybersécurité historiquement peu féminisé. Il est par ailleurs documenté qu'aucun écart genré n'est constaté sur les rémunérations fixes au sein de ce périmètre.

Dans ce contexte, CybelAngel s'engage à auditer formellement l'équité des plans de commissionnement Sales à périmètre équivalent afin de s'assurer de l'absence de discrimination dans la construction de la rémunération variable.

Afin de renforcer l'attractivité de CybelAngel auprès des candidates, l'entreprise s'engage à valoriser des témoignages de collaboratrices illustrant concrètement les conditions d'évolution et d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle au sein de l'entreprise sur le site carrières.

**Objectif de progression :** Compter au moins une femme parmi les 10 plus hautes rémunérations à horizon 2029.(Score 2025: 0/10)

### **C. Modalités de suivi**

Une commission spécifique sera créée et composée de membres de la Direction et de membres du CSE afin de s'assurer du suivi de ces indicateurs et de leur progression.

Une réunion de commission se tiendra à la fin de chaque semestre.

Les objectifs de progression sont mis à la disposition du CSE via BDESE

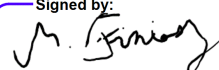
### **D. Mise en application**

La présente décision entre en vigueur à compter de sa signature. Les mesures qu'elle définit s'appliquent jusqu'à ce que CybelAngel atteigne un score d'au moins 75 points à l'index égalité professionnelle, conformément aux dispositions légales. Elle fait l'objet d'une révision annuelle, à l'occasion de la publication de l'index, afin d'adapter les mesures aux résultats obtenus et aux évolutions de l'entreprise.

Conformément à l'article L.1142-9 du Code du travail, la présente décision est déposée auprès de l'autorité administrative via la plateforme TéléAccords, dans les mêmes conditions qu'un plan d'action.

Fait à Paris , le 10 juin 2026

Matthieu Finiasz

Signed by:  
  
27B95FD036274F2...