



DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR (DUE) DE REVISION
DE LA DUE SIGNÉE LE 10/08/2023 ET DE SA REVISION DU 01/10/2024
PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
- OBJECTIFS DE PROGRESSION ET MESURES DE CORRECTIONS ET DE RATTRAPAGE -

Préambule

EuroP3C maintient son objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et a à cœur d'améliorer la situation.

L'index relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes est passé de 87 points/100 en 2021 à 68/100 en 2022, puis 64/100 en 2023.

Avec une perte significative de 23 points en deux ans, l'entreprise se devait de fixer des objectifs de progression de chacun des indicateurs, ainsi que leurs mesures de correction et de rattrapage, afin de revenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En effet, en cas d'Index inférieur :

- ➔ à 85 points, l'entreprise doit fixer et publier, des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index.
- ➔ à 75 points, l'entreprise doit définir puis publier par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction et de rattrapage.

Les objectifs de progression et les mesures, annuelles ou pluriannuelles, de correction et de rattrapage, sont fixées par décision unilatérale après consultation du CSE, puis publiés.

Ils sont issus du rapport d'analyse de la situation entre les hommes et les femmes au sein de la Société, conformément aux dispositions légales, en se basant sur des données chiffrées.

Lors de la 1^{ère} consultation annuelle du CSE portant sur la politique sociale de l'entreprise, les discussions portent sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, notamment les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre hommes et femmes : suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, mixité des emplois.

Un bilan des mesures relatives à l'égalité professionnelle, prises au cours de l'année écoulée, est réalisé et le plan d'action réactualisé.

Le plan d'action définit les objectifs de progression et les mesures de correction et rattrapage permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment :

- en matière de suppression des écarts de rémunération et des différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;



- mais aussi en termes de conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur le déroulement des carrières, les conditions de travail et d'emploi et, en particulier, celles des salariés à temps partiel, sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et sur la mixité des emplois.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les objectifs fixés sont issus du rapport d'analyse de la situation entre les hommes et les femmes au sein de la Société, en se basant sur des données chiffrées.

Compte tenu du diagnostic et des résultats de l'analyse servant de base à l'établissement du plan d'action, 3 domaines d'action ont été retenus, parmi ceux figurant parmi les dispositions du code du Travail, pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Le diagnostic et l'analyse des écarts de situations, détaillés en 1^{ère} partie du diagnostic, servent de support à la révision éventuelle des objectifs de progression et des mesures de correction et de rattrapage, et à l'établissement d'un plan d'action envisagé en 2^e partie du diagnostic.

Le plan d'action prévoit des objectifs de progression accompagnés des actions permettant de les atteindre, avec les indicateurs chiffrés associés et le cas échéant, une évaluation du coût des mesures prises et leur échéancier. Des objectifs de progression sont également fixés pour chacun indicateurs de l'index égalité professionnelle, avant d'être publié. L'entreprise publiera par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction et de rattrapage.

Le plan d'action pour l'année 2023 a été repris dans la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) du 10 août 2023, toujours en vigueur pour une durée totale de 3 ans (août 2023 à août 2026).

Le plan d'action pour l'année 2024 a été repris dans la révision de la Décision Unilatérale de l'Employeur du 10 août 2023, signée le 1^{er} octobre 2024 pour une durée de 2 ans. Elle prendra fin en août 2026, en même temps que la décision unilatérale de 2023.

Le résultat des actions mises en place les deux dernières années portent leurs fruits. L'objectif fixé pour l'année 2025, qui consistait à atteindre un index égalité professionnelle d'au moins 75/100 points en 2025 (index 2024), a été atteint avec une note de 82/100 points.

Le diagnostic établi en 2025 (sur l'année 2024) a servi de base à la mise à jour du plan d'action des mesures prises en 2025.

L'objectif fixé est de réduire :

- les écarts de situation constatés entre les hommes et les femmes,
- et d'atteindre les 85 points en 2026 (index 2025), pour tendre vers l'atteinte de la note maximale de 100 points, dans la mesure du possible, dans un délai de 3 ans à partir de la publication de la première note en dessous de 75, à savoir en 2027 (index 2026).

Selon les dispositions légales, les objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage, fixés dans le plan d'action, sont :

- portés à la connaissance des salariés par tout moyen ;
- déposés auprès de la DREETS-DDETS ;
- publiés avant le 1^{er} septembre sur le site Internet de l'entreprise et resteront le site Internet jusqu'à ce que le score minimum requis soit atteint.

A l'instar de 2023 et 2024, le diagnostic et le plan d'action établis en 2025 sont communiqués aux salariés par courriel et diffusés sur le site intranet Pixis de l'entreprise, à l'issue de la consultation du CSE.



Article 1 - Champ d'application et objet de la DUE

La présente Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) de révision s'applique à l'ensemble des salariés de la société EURO-PERSONNALISATION CARTES, CHEQUES ET COMPOSANTS, en abrégé " EURO P3C.

Elle vient réviser la DUE prise le 10 août 2023 pour une durée de 3 années et la DUE de révision du 1^{er} octobre 2024 d'une durée de 2 années.

Article 2 – Mesures correctives et de rattrapage relatif à l'index égalité professionnelle 2024

(Domaines de la Rémunération effective, de la Qualification et de la Classification)

L'analyse ci-dessus a permis de mettre en évidence que l'absence d'une note globale de 100 points/100 est liée à l'écart de rémunération, en faveur des hommes, et à la sous-représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'indicateur relatif au pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité, n'a pas pu être calculé, car il n'y a pas eu de retour de congé maternité (ou d'adoption) pendant la période de référence.

La société s'engage à tendre vers les objectifs de progression suivants et à mettre en place les mesures de correction et de rattrapage suivantes, pour les deux indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte :

- **Concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes :**

En premier lieu, il est rappelé que les modalités de calcul de l'indicateur « Ecart de rémunération » ont été modifiés (PV réunion CSE du 12/12/2024), en raison des impacts notoires de la nouvelle classification issue de la convention collective applicable à compter de 2024 :

En effet, seules 2 CSP subsistent : les Cadres et les Non Cadres. Les autres catégories (Agents de Maîtrise, Techniciens, etc.) ont été supprimés.

Les deux catégories restantes, ne sont plus représentatives de la réalité et c'est pourquoi, il était nécessaire de réviser la répartition, afin de rester cohérent dans la comparaison des emplois en respectant l'esprit de l'index.

Ainsi, le regroupement des emplois a été fait par Groupes d'Emploi :

- **Employés : A, B et C** – cotations 06 à 24 - pour lesquels un degré réduit d'exigence est requis - minimum degré 1 sur l'ensemble des critères classants
- **Postes intermédiaires : D, E et F** – cotations 25 à 42 - pour lesquels un degré plus élevé d'exigence est requis – minimum degré 4 sur l'ensemble des critères classants
- **Responsables : G et H** – cotations 43 à 54 - pour lesquels un haut degré d'exigence est requis – minimum degré 7 sur l'ensemble des critères classants
- **Cadres supérieurs : I** – cotations 55 à 60 – minimum degré 9 sur l'ensemble des critères classants

Ainsi, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents » a très légèrement augmenté en 2024 : il est passé à 35 points contre 34 points /40 en 2023.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, pondéré, est de 4,869%, en faveur des hommes (contre 5,315% en 2023). Il se situe dans la catégorie « Employés » et « Postes Intermédiaires ».



Les écarts existants sont liés à la diversité des postes occupés. Au sein d'un même emploi, les écarts entre les hommes et les femmes, s'ils existent, sont liés à l'ancienneté, au niveau de responsabilité, d'expertise et/ou aux missions.

Les écarts constatés sont surveillés. Un suivi mensuel est en place depuis début 2025.

La Société s'engage à réduire, voire à supprimer, l'écart de rémunération existant et de revenir à une répartition équilibrée des rémunérations entre les hommes et les femmes en 2026 (index 2025).

L'objectif est de passer à un index au-dessus de 85 points en 2026.

Le Société mettra en place les mesures adéquates et pertinentes de correction ainsi que de rattrapage et, le cas échéant, les mesures financières de rattrapage salarial afin d'atteindre les objectifs visé ci-dessus.

- **Concernant le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations :**

Le nombre de salarié de sexe féminin est sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations, avec une seule femme.

En 2024, la Société comptait une seule femme parmi les 10 plus hautes rémunérations et ce depuis 2021. Auparavant, il n'y avait aucun salarié de sexe féminin parmi les 10 plus hautes rémunération. La tendance est à l'amélioration.

La Société s'engage à tendre, dans la mesure du possible et selon les emplois disponibles, vers une augmentation du nombre de personne du sexe féminin parmi le top 10 des plus hautes rémunérations.

Les objectifs de progression et des mesures de correction et de rattrapage fixés pour les indicateurs ci-dessus, seront publiés, conformément aux dispositions légales, par une communication externe et au sein de l'entreprise selon des modalités définies par décret.

Article 3 – 1^e axe, les mesures destinées à résorber les éventuels écarts de rémunération *(Domaines de la Rémunération effective, de la Qualification et de la Classification)*

La répartition de la rémunération par catégorie socio-professionnelle (CSP) met en évidence que le salaire mensuel moyen de base, constaté au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle, diffère entre les hommes et les femmes, et de manière plus importante au sein de la catégorie des « cadres ». L'avantage du personnel masculin pour chacune des catégories.

L'analyse par classification et par poste, a permis d'affiner l'analyse des rémunérations effectives et d'apporter des explications :

- ↳ Les écarts constatés au sein d'une même classification sont liés à la diversité des postes occupés
- ↳ Les écarts sont soit inexistantes, soit très peu significatifs.
- ↳ Au sein d'un même poste, il en existe peu et s'ils existent ils sont liés à l'ancienneté, au niveau de responsabilité, au niveau d'expertise et/ou aux missions.

Pour la catégorie des « Non Cadres » :

- Pour les classifications A2, B3, B4, C5 : aucune action n'est à mettre en place, les écarts sont peu significatifs.



- Pour les classifications C6, D7, D8, E9 : les postes occupés sont très variés. Les écarts au sein d'un même emploi sont soit inexistants, soit lié à l'ancienneté, soit lié au niveau d'expertise. Certains écarts sont à surveiller.

Pour la catégorie des « Cadres » :

Les postes au sein d'une même classification sont très variés. Les missions sont différentes, les responsabilités également, de même que le niveau d'expertise et l'ancienneté.

- Pour les classifications G14, H15, H16, I17 : aucune action n'est à mener, les écarts sont inexistants.
- Pour les classifications F11 et G13 : les écarts constatés sont limités au sein d'un même poste et sont surveillés : ils sont liés au niveau de responsabilité, au niveau d'expertise et aux missions.

La Société reste vigilante et surveille attentivement les écarts qui peuvent exister. Elle met en œuvre les dispositions nécessaires dès lors qu'elles se justifient afin de faire diminuer les écarts de salaires qui ne se justifieraient pas.

Le résultat de l'index d'égalité professionnelle hommes / femmes est le témoin de l'engagement de l'entreprise à tendre autant que possible vers une égalité de traitement entre tous les salariés.

Objectifs :

- Maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à classification, emplois, compétences et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et classification pour le même emploi.

Actions :

- Maintenir lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes ;
- Mettre l'objectif d'équité de traitement et d'égalité au cœur de l'évaluation des compétences par les responsables hiérarchiques.

Indicateurs :

- La proportion des augmentations individuelles attribuées aux femmes et aux hommes par catégorie socio professionnelle avec pour objectif tendre vers le respect de la proportionnalité entre les deux sexes.
 - Présentation annuelle commentée d'un diagnostic « Egalité professionnelle Hommes/Femmes », lors de la consultation du CSE relative à la politique sociale de l'entreprise, puisqu'elle porte également sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
 - Index Egalité Professionnelle : indicateur « écart de rémunération », « écart de taux d'augmentation », et « nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations ».
- Publication de l'index sur l'intranet PIXIS et sur le site internet de la Société.



Article 4 – 2^e axe, les mesures destinées à améliorer les évolutions de carrière *(Domaines de la Promotion et de la Formation Professionnelle)*

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à plus hautes responsabilités.

Les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques pour les femmes et les hommes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences.

Objectifs :

- Les nominations aux postes sont effectuées sur la base des compétences et du potentiel.
Le même principe d'égalité doit être respecté en matière de mobilité géographique.

L'entreprise se donne pour objectif pour 2026, de tendre dans la mesure du possible et selon les emplois disponibles, vers un pourcentage de femmes identique au pourcentage qu'elles représentent dans la catégorie socio-professionnelle concernée.

Par exemple, si les femmes représentent 65 % d'un emploi elles doivent représenter 65 % des promotions vers l'emploi de position supérieure dans la grille de classification.

- Atteindre une égalité dans le cadre de l'évolution professionnelle des femmes et des hommes placés dans une situation professionnelle équivalente.
L'entreprise se donne pour objectif de tendre vers une ancienneté moyenne égale entre deux promotions entre les femmes et les hommes.
- Lutter contre les éventuels freins à l'évolution professionnelle des femmes.
Respecter le principe d'égalité, notamment lors d'un congé de longue durée (maternité, d'adoption ou d'un congé parental, ou autres) et assurer l'employabilité des collaborateurs.

Le nombre de femmes et d'hommes formés doit être égal à leur proportion respective dans l'effectif de la catégorie socio-professionnelle à laquelle ils appartiennent.

Actions :

- La société Euro P3C veille à donner la même chance d'accès aux postes à plus hautes responsabilités aux hommes et aux femmes de l'entreprise.
- Les responsables hiérarchiques et/ou les équipes des Ressources Humaines veilleront à ce que les salarié(e)s bénéficient des actions de formation dont ils ont besoin pour assurer leur maintien dans l'emploi et leur adaptation au poste.

Indicateurs :

- Nombre de promotions par sexe et par catégorie socio-professionnelle ;
- Index Egalité Professionnelle : indicateur « écart de taux de promotion ». Publication de l'index sur l'intranet PIXIS et sur le site internet de la Société.
- Ancienneté moyenne par catégorie entre deux promotions, par sexe et par catégorie socio-professionnelle ;



- Répartition des hommes et des femmes ayant bénéficié d'une action de formation, par année civile ;

Article 5 – 3^e axe, les mesures destinées à atteindre 3 objectifs : la mixité des emplois, l'amélioration de l'organisation du travail et l'articulation vie professionnelle/vie privée

(Domaines de l'Embauche, des Conditions de Travail, la santé et la sécurité au travail, de l'Articulation entre l'Activité Professionnelle et l'Exercice de la Responsabilité Familiale)

En matière d'embauche, aucune discrimination à l'embauche n'a été constatée. Le nombre de candidature masculine est plus important que les candidatures féminines.

Pour maintenir la non-discrimination, des formations sont organisées pour toutes les personnes en charge du recrutement, et cela tous les 5 ans.

Nous constatons une inégalité en faveur des femmes au niveau des embauches : 61% des embauches, CDD et CDI confondus, représentent des femmes.

Au niveau des CDD, l'inégalité est en faveur des femmes avec 81% des embauches.

L'inégalité est plus marquée, en faveur des hommes, au niveau des embauches CDI : les femmes représentent 14% des embauches et les hommes 86%.

L'organisation du travail répond à un horaire en journée. Seules quelques personnes sont amenées à travailler épisodiquement sur la plage horaire de nuit. Néanmoins, elles n'entrent pas dans la qualification de travailleurs de nuit à ce jour.

Du matériel adapté aux tâches difficiles sont à disposition des collaborateurs.

Les aménagements de poste nécessaires sont également réalisés en lien avec la médecine du travail.

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle.

C'est pourquoi, la société Euro P3C veille à ce que les éventuels aménagements horaires accordés aux femmes et aux hommes pour concilier la vie professionnelle et privée ne soient pas un obstacle à leur carrière professionnelle.

Elle en fera de même concernant les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale ou encore d'un congé parental d'éducation.

Objectifs :

- Assurer une mixité des emplois ;
- L'entreprise vise à tendre vers un rééquilibrage entre le pourcentage d'hommes embauchés et celui des femmes embauchées, pour arriver, à l'échéance des 3 années de durée de vie de la DUE initiale du 10/08/2023, à une amélioration du pourcentage d'embauche des hommes pour les CDD et des femmes pour les CDI, à raison d'un gain cumulé de 10 % sur la durée de la DUE initiale de 2023 (2023-2026) pour chacune des catégories de contrat ;
- Former en interne les intervenants dans le processus de recrutement qui ne sont pas du domaine des Ressources Humaines et avoir formé chacun des cadres dans les 3 années d'application de la DUE signée en 2023 ;
- Réduire voire supprimer les facteurs de pénibilité existants, même si les seuils ne soient pas atteints ;



- Améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Sensibiliser les managers aux dispositifs existants pour la mise en œuvre d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Actions :

- Une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réceptionnées pour chacun d'eux (H/F) compte tenu des critères d'embauche et des objectifs ;
- Pour le personnel amené à recruter : formation au recrutement dans la diversité et à la lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Maintenir les aménagements pour les postes soumis aux facteurs de pénibilité existants ;
- Veiller à la bonne application de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Veiller à la prise en compte des contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels ;
- Etudier l'ensemble des demandes de modification de l'organisation du temps de travail notamment le travail à temps partiel choisi et tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que pourraient offrir la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le salarié.

Indicateurs :

- Suivi du nombre de candidatures reçues par sexe par année ;
- Comparatif entre le nombre d'embauches masculines et féminines par année civile ;
- Etat du nombre de collaborateurs sensibilisés et formés à la diversité et à la non-discrimination à l'embauche.
Objectif : 100% des collaborateurs intervenants dans le processus de recrutement (service recrutement, membres du Comité de Direction, Responsables de services, etc.)
- Suivi du nombre de facteurs de pénibilités et nombre de salariés concernés par catégorie socio-professionnelle
- Suivi du nombre de demandes d'aménagement présentées par les salariés, de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, par sexe.
- Suivi du nombre de recours au don de jours, par sexe
- Ratio entre le nombre de demandes d'aménagement du temps de travail à temps partiel choisi présentées et celles ayant eu un accord, avec pour objectif de tendre vers une progression de 15 % le taux de réponses positives.

Article 6 - Révision et dénonciation



La présente révision de la décision unilatérale initiale du 10 août 2023 et de la révision du 1^{er} octobre 2024, peut être révisée ou dénoncée à tout moment dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur à cette date.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur de la présente révision de la décision unilatérale

La présente révision de la décision unilatérale signée le 10 août 2023 et de la révision du 1^{er} octobre 2024, est conclue pour une durée déterminée de 1 an.

Elle entrera en vigueur le jour de sa signature et prendra fin concomitamment à la DUE initiale signée le 10 août 2023 pour une durée de 3 ans.

Article 8 – Information des salariés

La présente décision de révision est portée à la connaissance des salariés par courriel et par diffusion sur l'intranet Pixis de l'entreprise.

Elle est également portée à la connaissance du Comité Social et Economique (CSE), qui a rendu un avis favorable à la majorité des membres présents, à l'occasion de sa consultation le 12 juin 2025 concernant le plan d'action comportant les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage, énoncés par la présente.

Fait à Mulhouse, le 22 juillet 2025.

Pour la société EURO P3C
Monsieur Pierre LAMAMY
Président