



**DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR (DUE)
PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
OBJECTIFS DE PROGRESSION ET MESURES DE CORRECTIONS ET DE RATTRAPAGE**

Préambule

La Société EuroP3C a à cœur de maintenir son objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'index relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes est passé de 87 points/100 en 2021 à 68 points/100 en 2022. Avec une perte significative de 19 points en un an, l'entreprise fixe par la présente décision unilatérale, les 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, depuis 2022, en cas d'Index intérieur :

- ↳ à 85 points, l'entreprise doit fixer (par accord ou DUE) , puis publier, des objectifs de **progression** de chacun des indicateurs de l'index ;
- ↳ à 75 points, l'entreprise doit définir (par accord ou DUE), puis publier par une communication externe (site internet) et au sein de l'entreprise, les mesures de **correction** et de **rattrapage** définies qui permettront d'atteindre 75 points dans un délai de 3 ans.

Par ailleurs, chaque année lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO), 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.

Lors de la dernière NAO qui ont eu lieu en décembre 2022 et janvier 2023, il avait été convenu entre les parties, d'aborder le thème de l'égalité professionnelle plus en détail courant en 2023, à l'occasion d'une réunion distincte, en vue de la signature d'un accord d'entreprise.

Cependant, depuis les dernières élections professionnelles qui se sont terminées le 4 avril 2023, il n'y a plus de délégué syndical au sein de l'entreprise.

Par conséquent, les objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage sont fixées par la présente décision unilatérale de l'employeur.

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. Ce diagnostic établi pour l'année 2022 a servi de base à la mise en place d'un plan d'action, qui a été déposé auprès de la DREETS-DDETS et diffusé auprès du personnel, après consultation du CSE le 12/06/2023.



Le plan d'action défini, les objectifs et les mesures 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, compte tenu 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 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.

Un bilan des mesures relatives à l'égalité professionnelle prises au cours de l'année écoulée sera réalisé chaque année et le plan d'action sera réactualisé, l'objectif fixé étant à la fois :

- de réduire les écarts de situation constatés entre les hommes et les femmes ;
- et de dépasser les 75 points, puis les 85 points, pour tendre vers l'atteinte de la note maximale de 100 points dans un délai de 3 ans à partir de la publication de la première note en dessous de 75, c'est-à-dire à partir de 2023 (index publié en 2024).

Conformément aux dispositions légales, les **objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage**, sont :

- **portés à la connaissance des salariés** par tout moyen ;
Le plan d'action accompagné du diagnostic 2022, a été communiqué aux salariés par courriel et diffusion sur le site intranet Pixis de l'entreprise, à l'issue de la consultation du CSE au mois de juin 2023.
- **déposés** auprès de la DREETS-DDETS ;
Le plan d'action accompagné du diagnostic 2022, a été déposé à l'issue de la consultation du CSE au mois de juin 2023.
- **publiés** avant le 1^{er} septembre 2023 sur le site Internet de l'entreprise et resteront le site Internet jusqu'à ce que le score minimum requis soit atteint.

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

La présente décision unilatérale s'applique à l'ensemble des salariés de la société EURO-PERSONNALISATION CARTES, CHEQUES ET COMPOSANTS, en abrégé " EURO P3C.



Article 2 – Mesures correctives et de rattrapage relatif à l'index égalité professionnelle 2022

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

L'analyse des indicateurs de l'index égalité professionnelle 2022 a mis en évidence que la baisse de la note est liée au nombre d'hommes augmentés, plus important que le nombre de femmes, mais aussi à la sous-représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

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 :

- **L'écart de taux d'augmentations individuelles**

L'analyse de l'index 2022 a mis en évidence :

- un écart de taux d'augmentation en faveur des hommes de 13,9%.
- que si un nombre de 8,7 femmes supplémentaires avait bénéficié d'une augmentation, les taux d'augmentation seraient égaux entre hommes et femmes.

Sont pris en considération toutes les augmentations individuelles, qu'elles correspondent ou non à des promotions (excepté les augmentations conventionnelles).

Si l'écart constaté joue en faveur du sexe le moins bien rémunéré (indicateur - écart de rémunération), la note maximale de 35 points est attribuée à l'entreprise, considérant que l'employeur a mis en place une politique de rattrapage adaptée.

Cela avait été le cas chaque année, pour chaque index calculé depuis sa mise en place en 2019.

La Société s'engage à réduire l'écart de taux d'augmentation de manière progressive, et de revenir vers une **répartition équilibrée des augmentations individuelle entre les hommes et les femmes** :

- ↳ à moins de 10,1%, pour arriver à une note de 15/35 points d'ici fin 2024 ;
- ↳ à moins de 5,1%, pour arrive à une note de 25/35 points d'ici fin 2025 ;
- ↳ à moins de 2,1% pour revenir à une note de 35/35 points au plus tard en 2026.

Le Société s'engage à mettre 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.

- **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 2022, 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**.

Article 3 - 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) a mis en évidence que le salaire mensuel moyen de base, constaté au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle diffère :

- ↳ de manière non significative entre les hommes et les femmes de la catégorie des « **Employés** »,
- ↳ de manière un peu plus significative dans la catégorie des « **Agents de Maîtrise** »,
- ↳ et de manière importante au sein de la catégorie des « **Cadres** ».

Les écarts constatés sont à l'avantage du personnel masculin pour ces deux dernières catégories.

Une analyse par classification, a permis d'affiner l'analyse des rémunérations effectives et d'apporter des explications.

- Les écarts constatés au sein d'une même catégorie sont liés à la diversité des postes occupés.
- Au sein d'un même poste ils sont liés à l'expérience et au niveau de responsabilité.
- Les écarts sont soit inexistantes, soit très peu significatifs.

Pour la catégorie des « Employés », aucune action n'est à mettre en place. Les objectifs visés sont atteints, il n'y pas d'écart significatif.

Pour la catégorie des « Agents de Maîtrise », les postes au sein d'un même coefficient sont différents. Il n'y pas d'écart significatif.

Les écarts constatés pour le coefficient 305 sont cependant à surveiller.

Pour la catégorie des « Cadres », les postes au sein d'un même coefficient sont très variés. Les missions sont différentes, les responsabilités également, de même que le niveau d'expertise. Les écarts constatés sont cependant à surveiller.

Coefficients 108 et 114 : des écarts de rémunération sont constatés, mais au profit des femmes. A partir du coefficient 135, seuls les hommes occupent les emplois concernés.

La Société reste vigilante et continue de surveiller les écarts. 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 qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

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 :
 - des négociations annuelles obligatoires portant sur les rémunérations effectives ;
 - et / ou 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 - 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 de promouvoir, d'ici 3 ans, 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 - 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 légère inégalité en faveur des hommes au niveau des embauches : 40,37% des embauches représentent des femmes.

L'inégalité est plus marquée au niveau des CDI : les femmes représentent 27,93% des embauches.

Au niveau des CDD, la tendance s'inverse au profit des femmes qui représentent 68% des embauches.

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 l'accord, à une amélioration du pourcentage d'embauche des hommes pour les CDI et les CDD, à raison d'un gain cumulé de 10 % sur la durée de l'accord 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 l'accord ;
- Réduire voire supprimer les facteurs de pénibilité existants ;
- Améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- Sensibilisation des 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 réalisées pour chacun d'eux 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 ;
- Comparatifs entre les nombres d'embauche masculine et féminine 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 décision unilatérale 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 décision unilatérale

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée déterminée de 3 années. Elle entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 8 – Information des salariés

La présente décision 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 l'unanimité à l'occasion de sa consultation le 12 juin 2023 concernant le plan d'action comportant les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage, énoncé par la présente décision unilatérale.

Fait à Mulhouse, le 10 août 2023.

Pour la société EURO P3C
Monsieur Pierre LAMAMY
Président