



**DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR (DUE) DE REVISION
DE LA DUE SIGNEE LE 10/08/2023
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 68/100 en 2022, puis 64/100 en 2023.

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**.

Ces objectifs et ces 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.

Avec une perte significative de 19 points entre l'index 2021 et l'index 2022, l'entreprise a fixé 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, par **Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) le 10 août 2023 pour une durée de 3 années**, après consultation du CSE.

A l'égard de la perte de 4 points supplémentaires en 2023, et après consultation du CSE en date du 24 septembre 2024, l'entreprise complète par la présente révision de la DUE du 10 août 2023, les objectifs de progression ainsi que les mesures correctives et de rattrapage déjà fixés, au niveau de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un bilan des mesures relatives à l'égalité professionnelle prises au cours de l'année écoulée, est réalisé chaque année et le plan d'action 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 d'ici 2025 (index 2024), puis les 85 points au plus tard d'ici 2026, 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.

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, 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.

Le diagnostic établi en 2024 (sur l'année 2023) a servi de base à la mise à jour du plan d'action des mesures prises en 2023 pour une durée de 3 ans.

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, le diagnostic et le plan d'action établis en 2024 sont communiqués aux salariés par courriel et diffusés sur le site intranet Pixis de l'entreprise, à l'issue de la consultation du CSE prévue le 24 septembre 2024.

[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.

[Article 2 – Mesures correctives et de rattrapage relatif à l'index égalité professionnelle 2023](#)



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

L'analyse ci-dessus a permis de mettre en évidence que la baisse de la note est essentiellement 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 trois indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte :

- **L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (nouveau DUE 2024)**

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de « postes équivalents » a baissé. Il est passé de 38 points / 40 en 2022 à 34 points / 40 en 2023.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, pondéré, est de 5,315% en faveur des hommes, principalement dans la catégorie des techniciens et agents de maîtrise.

En 2023, les écarts existants constatés dans les coefficients sont liés à la diversité des postes occupés. Au sein d'un même poste, les écarts entre les hommes et les femmes sont peu significatifs. S'ils existent, ils sont principalement liés à l'expérience et au niveau de responsabilité.

Les écarts constatés sont surveillés.

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 dès 2025 et au plus tard d'ici fin 2026.**

L'objectif est de passer à un index au-dessus de 75 points en 2025 et au-delà de 85 d'ici 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.

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

L'analyse de l'index 2023 a mis en évidence :

- un écart de taux d'augmentation en faveur des hommes de 10,42%.
- que si un nombre de 6 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'était engagée par la DUE de 2023, 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 arriver 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 maintient ces objectifs et 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.

- **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 2023, 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 modalités de publication de ces 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 :

- ↳ 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 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 catégorie sont liés à la diversité des postes occupés.
- Les écarts sont soit inexistant, soit très peu significatifs.
- Au sein d'un même poste, il en existe peu et s'ils existent ils sont liés à l'expérience et au niveau de responsabilité.

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



Pour la catégorie des « Agents de Maitrise », les postes au sein d'un même coefficient sont différents. Les écarts constatés pour les coefficients 255, 285 et 305 sont surveillés.

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 pour les coefficients 108 et 114 sont surveillés.

La Société reste vigilante et surveille attentivement 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 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 de promouvoir, d'ici 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 légère inégalité en faveur des femmes au niveau des embauches : 40% des embauches représentent des femmes.

L'inégalité est plus marquée au niveau des CDI : les femmes représentent 34% des embauches.

Au niveau des CDD, l'inégalité est en faveur des femmes avec 71% 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 la DUE initiale de 2023 (2024-2026) 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 l'accord ;
- Réduire voire supprimer les facteurs de pénibilité existants ;
- 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 réceptionnées et au nombre d'embauches réalisées 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 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 est conclue pour une durée déterminée de 2 années. Elle entrera en vigueur le jour de sa signature et prendra fin en même temps que la DUE signée le 10 août 2023.

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 24 septembre 2024 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 01 octobre 2024.

Pour la société EURO P3C
Monsieur Pierre LAMAMY
Président