



DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR (DUE) PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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 de 82/100 en 2025. Ainsi, les objectifs de progression sont fixés par la présente décision unilatérale après consultation du CSE, puis publiés. Ils sont issus du rapport d'analyse de la situation entre les femmes et les hommes au sein de la Société, conformément aux dispositions légales, en se basant sur des données chiffrées qui sont complétées par des données explicatives sur les évolutions constatées.

Par ailleurs, lors de la consultation annuelle du CSE portant sur la politique sociale de l'entreprise, les discussions portent sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment les mesures permettant d'atteindre cette égalité.

Un bilan des mesures relatives à l'égalité professionnelle prises au cours de l'année écoulée est réalisé chaque année et un plan d'action est établi.

L'objectif est d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment :

- en matière de rémunération effective et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes, en tenant compte dans la mesure du possible de la représentation des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- en termes d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle, de déroulement des carrières (qualification et classification), de conditions de travail, d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le plan d'action prévoit des objectifs de progression pour chacun indicateurs de l'index égalité professionnelle n'ayant pas atteint la note maximale.

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.

A ce titre, 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.



Article 1 - Champ d'application et objet

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.

Article 2 - Les objectifs de progression relatifs à l'index égalité professionnelle *(Domaines de la Rémunération effective, de la Qualification et de la Classification)*

L'analyse de la situation entre les femmes et les hommes au sein de la Société 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.

L'objectif fixé pour 2027 (index 2026) est de tendre vers l'atteinte d'une note globale de l'index égalité professionnelle de 85/100 points, puis de tendre vers l'atteinte de la note maximale de 100 points, dans la mesure du possible.

Ainsi, la société s'engage à tendre vers les objectifs de progression suivants pour les deux indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte :

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

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

La Société s'engage à réduire autant que possible, l'écart de rémunération existant et de revenir à une répartition équilibrée des rémunérations entre les hommes et les femmes en 2027 (index 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 visés ci-dessus.

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

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 - 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) Cadres/Non Cadres, 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 » et l'avantage du personnel masculin est constaté 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 inexistants, 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.

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 justifiaient 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 classifications, 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 « Ecart de rémunération », « Ecart 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 Professionnelle 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 2027, 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 dans la mesure du possible, une égalité dans le cadre de l'évolution professionnelle des femmes et des hommes placés dans une situation professionnelle équivalente ;
- 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 « Ecart de taux de promotion ». Publication de l'index sur l'intranet PIXIS et sur le site internet de la Société ;
- 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.

En matière d'organisation du travail, 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.

Par ailleurs, l'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps dédié à l'activité 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 une parité entre le pourcentage d'hommes embauchés et celui des femmes embauchées ;
- Former en interne les intervenants dans le processus de recrutement à la non-discrimination à l'embauche au moins tous les 5 ans, y compris ceux qui ne sont pas du domaine des Ressources Humaines ;
- Réduire voire supprimer les facteurs de pénibilité existants, même si les seuils ne soient pas atteints ;
- Améliorer l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;

Actions :

- Pour le personnel amené à recruter : formation non-discrimination à l'embauche au moins tous les 5 (cinq) ans, afin de sensibiliser 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 ;
- Mise en place des aménagements pour les postes le nécessitant, en lien avec la médecine du travail ;
- Etude des améliorations des conditions de travail possibles pour les postes impactés par un facteur de pénibilité, même si les seuils légaux ne sont pas atteints ;
- 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 :

- 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 ;
Ratio entre le nombre de demandes présentées et celles ayant eu un accord, avec pour objectif de tendre vers 50% de réponses positives.
- Suivi du nombre de recours au don de jours, par sexe ;



Article 6 - Révision

La présente décision unilatérale pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie, dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur à cette date.

Il est entendu que toute disposition légale, réglementaire ou conventionnelle applicable du fait de l'évolution de ces dernières, qui viendrait en contradiction avec la présente DUE, s'appliquerait de plein droit à l'ensemble des salariés.

Article 7 - Dénonciation

La présente décision unilatérale pourra être dénoncée dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur à cette date.

En cas de dénonciation, un préavis de 3 (trois) mois sera respecté.

La dénonciation sera notifiée à chaque salarié concerné ainsi qu'aux instances représentatives du personnel en place.

Le préavis court à compter de la réception de cette notification.

Article 8 - Durée, entrée en vigueur

La présente décision unilatérale est conclue pour une durée déterminée de 1 an.

Elle entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 9 - Information des salariés et formalité de publication

La présente décision unilatérale 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 18 juin 2026.

Par ailleurs, les objectifs de progression, fixés dans le plan d'action, sont :

- 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.

Fait à Mulhouse, le 19 juin 2026.

Pour la société EURO P3C
Monsieur Pierre LAMAMY
Président