

DECISION UNILATERALE D'ENTREPRISE (DUE)
ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA SOCIETE BARBANEL

Préambule

La Société BARBANEL est attachée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'engage en faveur de l'effectivité de cette égalité tout au long de la vie professionnelle.

Dans ce cadre, la Société BARBANEL met en œuvre des actions concrètes afin de mesurer la progression de l'égalité professionnelle.

Au 1^{er} mars 2022, la Société BARBANEL a publié son index d'égalité professionnelle, qui, sur la base des critères légaux, s'établit à 77/100 points.

La note globale de la Société BARBANEL est supérieure au seuil défini par le législateur (soit 75/100) obligeant les entreprises à prendre des mesures de correction.

En revanche, sa note globale étant inférieure à 85/100, la Société BARBANEL a élaboré, conformément à l'article D. 1142-6-1 du Code du travail applicable à compter de la publication de l'Index 2022, des objectifs de progression pour les indicateurs n'ayant pas atteint la note maximale.

Ces objectifs de progression ont fait l'objet d'une information et d'une consultation du CSE et sont publiés sur le site internet de l'Entreprise.

La Société BARBANEL prend, dès à présent, les engagements suivants qui lui permettront à moyen terme d'améliorer ces indicateurs :

En matière d'attractivité de la profession

- ✓ A participer à des journées « Portes Ouvertes » auprès d'écoles d'Ingénieurs pour faire connaître le secteur de l'Ingénierie et insister sur la féminisation progressive de la profession.
- ✓ A inciter nos collaboratrices Ingénieures à témoigner sur leur parcours.

En matière d'attractivité de l'Entreprise

- ✓ Axer nos efforts sur l'évolution professionnelle des femmes Ingénieures en mettant en place des conditions favorables à leur maintien dans notre entreprise.
- ✓ Développer la mixité au sein des groupes en vue d'accroître la performance générale de notre Entreprise ; la mixité permettant d'enrichir les points de vue, de favoriser la créativité et l'innovation.
- ✓ Favoriser la détection et la promotion de talents féminins internes avant de se tourner vers l'extérieur, en développant la mobilité ascendante.
- ✓ Faciliter la flexibilité dans la gestion des horaires de travail pour un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle (retour de congés maternité, paternité, parental...).

Article 1 – CONSTAT

Les notes obtenues pour chaque indicateur sont les suivantes :

- Indicateur 1 - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 37 / 40
- Indicateur 2 - Écart du taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes : 25 / 35
- Indicateur 3 - Pourcentage de salariées revenues de congé maternité pendant l'année de référence et ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant cette même période, si des augmentations sont intervenues durant la durée de leur congé : 15 / 15
- Indicateur 4 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 0 / 10

Soit un total de 77 / 100 points.

La Société BARBANEL doit donc prendre des mesures de progression sur les indicateurs 1, 2 et 4.

Article 2 – MESURES DE PROGRESSION

2.1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

L'objectif de progression retenu doit permettre d'assurer le respect des dispositions prévues à l'article L. 3221-2 du code du travail, à savoir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Afin d'améliorer la note de cet indicateur, la Société BARBANEL prend les mesures suivantes :

| Action | Domaine |
|---|--------------|
| Assurer une égalité de rémunération à l'embauche entre les hommes et les femmes, à compétences et expériences équivalentes. | Rémunération |
| Favoriser les candidatures de femmes dans les catégories d'emploi sous-représentées | Emploi |
| Allouer une enveloppe spécifique de rattrapage | Rémunération |

2.2. Ecart des taux d'augmentation entre les hommes et les femmes

Afin d'améliorer la note de cet indicateur, la Société BARBANEL prend les mesures suivantes :

| Action | Domaine |
|--|--------------|
| Analyser les salaires de base et identifier les écarts, par sexe, selon la catégorie de salariés et la tranche d'âge | Rémunération |
| Allouer une enveloppe spécifique de rattrapage | Rémunération |

2.3. Nombre de salariés du sexe sous représenté par les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations

Il semble difficile d'envisager une amélioration de ce critère, notamment à court terme, faute d'opportunité, de promotion ou de recrutement (lié à un départ, une création de poste ou une réorganisation).

Sur le moyen et long terme, des remplacements devront être envisagés, certaines personnes s'approchant de l'âge de la retraite.

L'entreprise s'engage à détecter les talents féminins internes en devenir, à appliquer de l'égalité de traitement en vue de privilégier, à compétences égales, des candidatures féminines et de promouvoir la parité de ses équipes.

Article 3 – CONSULTATION DU CSE

Le CSE a été informé et consulté sur les engagements de la Société BARBANEL dans la présente DUE, lors de sa réunion du 08/09/2022, en application de l'article L. 1142-9 du code du travail.

Il a rendu un avis favorable.

Article 4 – DEPOT ET PUBLICITE DE LA PRESENTE DUE

La présente DUE est déposée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords à l'adresse <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>

Le texte de l'accord fait l'objet d'une note d'information affichée et à disposition de tous les salariés de la société BARBANEL.

Un exemplaire sera déposé au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris

Fait à Bagneux, le 12/09/2022

Pour l'Entreprise

Rémy GUILBAUD, Président

