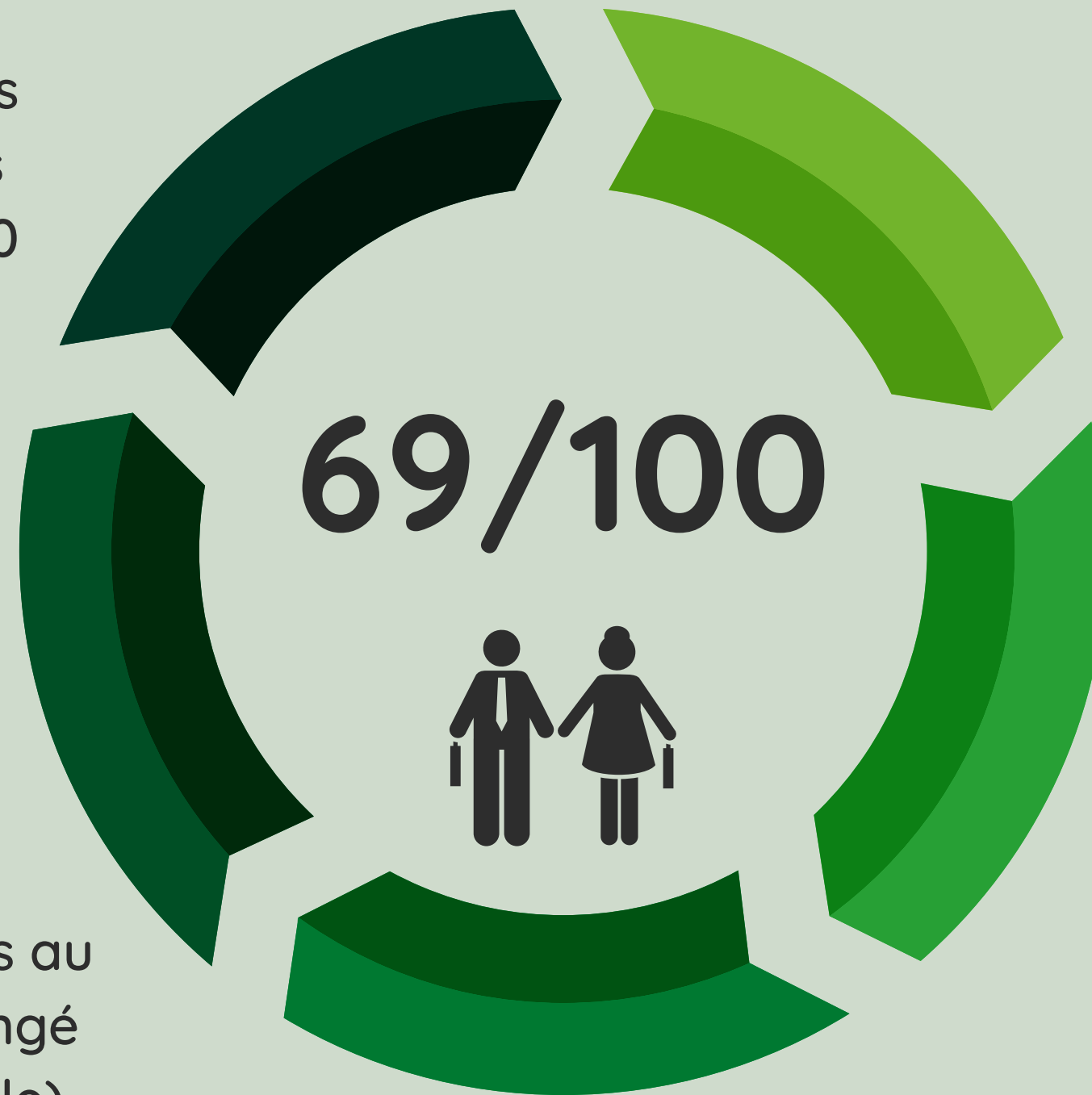


Ecart de rémunération
39/40

Publié le 01 mars 2022

Parité parmi les 10 plus
hautes rémunérations
5/10



Ecart de taux
d'augmentations individuelles
15/35

% de salariées augmentées au
retour d'un congé
maternité (non calculable)

DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

L'index égalité professionnelle Femmes/Hommes a été créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, renforcé par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 et du décret 2022-243 en date du 25 février 2022.

L'objectif de l'index égalité professionnelle est de permettre aux entreprises d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en œuvre des axes de progression lorsque ces écarts sont injustifiés.

Il découle de cet index égalité professionnelle une note globale sur 100 points: plus la note est proche de 100, plus l'entreprise a une démarche d'égalité professionnelle ancrée et forte.

La note globale sur 100 points se calcule par l'agrégation de différents critères dont la pondération est la suivante, pour les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 250 salariés:

- Ecart de rémunération: sur 40 points
- Ecart de taux d'augmentations individuelles: sur 35 points
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité: sur 15 points
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations: sur 10 points

Il résulte des nouveaux articles L.1142-961 et D.1142-6-1 du Code du travail que lorsque la note globale - au regard des indicateurs de l'index, est inférieure à 85 points sur 100, l'employeur a l'obligation de définir et de publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été retenue.

Conformément aux dispositions du Code du travail, ces objectifs de progression seront publiés sur le site internet de la société BFC.

Une fois publiés, ces objectifs de progression seront consultables jusqu'à ce que la société BFC obtienne une note globale au moins égale à 85 points au titre du(des) prochain(s) index égalité professionnelle.

La Société BFC s'est toujours engagée à ce qu'une stricte égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit respectée, à tous les niveaux et sur tous les aspects de travail.

La parité professionnelle et la lutte contre toutes formes de discrimination, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des collaborateurs et collaboratrices, sont et restent une priorité majeure pour la société.

Ainsi, pour la publication de l'index en 2021 au titre de l'année 2020, la société BFC avait obtenue la note globale de 84/100, décomposée comme suit:

Indicateurs	Index 2021 (données 2020)
Ecart de rémunération	39/40
Ecart de taux d'augmentation	25/35
% salariées augmentées dans l'année suivant le retour de congé maternité	15/15
Représentation F/H parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10
Note globale	84/100

Ces chiffres illustrent parfaitement la capacité de la société BFC a obtenir une note globale satisfaisante à l'index égalité professionnelle.

Toutefois, la note globale de la société BFC a connu une diminution lors de la publication de l'index égalité professionnelle 2022, au titre de l'année 2021: la société BFC a obtenue la note globale de 69/100, décomposée comme suit:

Indicateurs	Index 2022 (données 2021)
Ecart de rémunération	39/40
Ecart de taux d'augmentation	15/35
% salariées augmentées dans l'année suivant le retour de congé maternité	Non calculable
Représentation F/H parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10
Note globale	69/100

La société BFC tire plusieurs enseignements des dernières notes obtenues pour chacun des indicateurs:

- Concernant la note portant sur l'écart de rémunération, le résultat est le même d'une année sur l'autre. La marge de progression sera de viser la note maximale, tout en consolidant la politique de rémunération actuelle qui est porteuse d'une

égalité de traitement entre les femmes et les hommes au regard des données à prendre en compte;

- En matière d'écart de taux d'augmentation, la société BFC n'a pas gardé la note obtenue l'année précédente en perdant 10 points (15/35 en 2021 contre 25/35 en 2020);
- La société BFC n'a pas conservé non plus la note maximale de 15/15 concernant le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité qu'elle avait obtenu au titre de l'index égalité professionnelle de l'année antérieure pour la simple raison qu'il était incalculable en raison de l'absence de retour de congé maternité au sein de la société;
- Enfin, la dernière note portant sur la représentation Femme/Homme est identique à l'année précédente.

Suite à ce constat, les efforts de la société BFC se concentreront principalement sur les indicateurs pour lesquels une marge de progression subsiste.

Par conséquent, la présente décision unilatérale a pour objet de fixer les objectifs de progression pour l'indicateur suivant: l'écart de taux d'augmentations individuelles.

I - Objectifs sur l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles:

Cet indicateur est calculé en comparant le pourcentage de salariés augmentés parmi les hommes à celui de salariées augmentées par les femmes. Plus cet écart est grand, moins la note à l'indicateur est élevée.

Compte-tenu de la typologie de l'effectif de la société BFC (soit 66 femmes et 44 hommes), la réduction de l'écart des taux de bénéficiaires d'augmentations individuelles est difficile.

Malgré ce désavantage de l'effectif, la société BFC se fixe les progressions suivantes:

1. Mener une politique générale d'augmentations salariales individuelles

La société BFC se fixe comme objectif de mener une politique d'augmentations salariales individuelles. Dans cette perspective et afin de réduire l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, la société BFC entend se fixer comme objectif de favoriser des revalorisations salariales pour chaque collaborateur faisant preuve de professionnalisme, de performance, de compétences métier et de l'implication demandées, sans rapport à son sexe, son poste ou sa catégorie professionnelle.

Cette politique permettra à la société BFC de réduire l'écart entre les taux d'augmentations individuelles chez les femmes et les hommes et ainsi de parfaire sa note aux titres des prochains index égalité professionnelle.

2. Assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles

La société BFC se fixe comme objectif d'assurer le suivi de l'application du principe d'égalité dans l'attribution des augmentations individuelles.

Par conséquent, lors de chaque révision salariale (périodique et/ou annuelle), la société BFC établira la moyenne des augmentations individuelles des femmes et des hommes, en s'efforçant de veiller à une cohérence.

3. Assurer le principe d'égalité dans le Plan de Développement des Compétences

La formation étant un outil majeur du maintien et du développement des compétences, la société BFC applique une politique de formation exempte de toute discrimination.

Les actions de formation, qu'elles s'inscrivent dans le cadre du Plan de Développement des Compétences (PDC), hors plan de formation ou dans le cadre du CPF, doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, qu'ils soient salariés à temps partiel ou à temps complet.

La société BFC s'engage à assurer une répartition équitable des efforts de formation entre les femmes et les hommes sur les actions inscrites au PDC (acquisition, maintien ou développement des compétences).

Dans cette perspective, le premier objectif de la société BFC sera de s'assurer que la part des hommes formés sur l'effectif total formé corresponde au pourcentage équivalent à la part que les hommes représentent dans l'entreprise.

II - Entrée en vigueur, durée et publicité

Les présents axes de progression entreront en vigueur le 10 octobre 2022.

Ils ont été préalablement soumis pour information et consultation auprès du Comité Social et Économique lors de sa réunion mensuelle ordinaire du 28 septembre 2022.

Ces objectifs de progression sont déposés sur le site internet www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et sur la plateforme du Ministère du travail. Le plan d'actions est sur la page internet du site de la société BFC (www.lafracherie.com), conformément à la réglementation en vigueur.

Lesdits objectifs sont établis pour une durée de douze mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Ils répondent aux règles légales et jurisprudentielles applicables en matière d'établissement, de modification et de dénonciation des décisions et engagements unilatéraux de l'employeur.

L'ensemble du personnel de la société BFC est destinataire des objectifs de progression par voie électronique. Un exemplaire des présents objectifs est, en outre, tenu à disposition de l'ensemble du personnel au Siège de la société, sur simple demande.

Fait à Lyon, le 05 octobre 2022

Nicolas GAUCHARD
Directeur Général