

DECISION UNILATERALE
RELATIVE A LA FIXATION DES OBJECTIFS DE PROGRESSION
DANS LE CADRE DE L'INDEX EGALITE HOMME FEMMES 2022
PORTANT SUR L'ANNEE CIVILE 2021

PARIS, le 30 juin 2022

PREAMBULE

Conformément au décret n°2022-243 du 25 février 2022 et aux articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du Code du travail, lorsque la note globale obtenue par l'entreprise au regard de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inférieure à 85 points, l'entreprise a l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Article 1 : Définition des objectifs de progression pour chaque indicateur concerné

- Indicateur 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que malgré les efforts engagés par la **Société Bryan Garnier & CO**, cette dernière constate que les femmes sont sous-représentées dans les effectifs globaux de l'entreprise, d'où un indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 39,3 % constaté en faveur des hommes au niveau de l'Index 2022 (portant sur l'année civile 2021).

Comme il l'est rappelé dans le plan d'action établi par la **Société Bryan Garnier & CO** le 29 juin 2022, la méthode de cotation par catégorie socio-professionnelle (CSP) n'est pas satisfaisante. La Société a ainsi pour objectif une méthode de cotation plus adaptée après consultation et avis du Comité social et économique (CSE). Il s'agirait de prévoir une répartition par postes, définie par niveau ou coefficient hiérarchique selon la classification conventionnelle ou selon une autre méthode de cotation de postes plus adéquate permettant une analyse plus fine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Avec ce nouveau système de répartition, la **Société Bryan Garnier & CO** s'engage à réduire au maximum toute différence de salaires entre les femmes et les hommes qui ne serait pas justifiés par des éléments objectifs (exemples : diplôme, ancienneté effective acquise, fonction, responsabilités, compétences, etc.).

- Indicateur 2 : écart du taux d'augmentation et de taux de promotion :

La note maximale a été obtenue (35 points sur 35). La **Société Bryan Garnier & CO** s'engage à faire le maximum pour conserver cette notation.

Société BRYAN GARNIER ET CO

Siret n° 452 605 512 00030

92 Avenue des Champs Elysées – 75008 PARIS

- Indicateur 3 : pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité ou d'adoption

Pour les salariés revenus de congé de maternité ou d'adoption en 2022 et d'ici la fin de l'année civile 2022, la **Société Bryan Garnier & CO** s'engage à leur faire bénéficier d'une augmentation de salaire d'ici la fin de la période de référence, sous réserve que de telles augmentations (générales ou individuelles) soient intervenues pendant la durée de ce congé.

- Indicateur 4 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

La **Société Bryan Garnier & CO** a pour objectif, d'augmenter au maximum la proportion de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de la société dans le cadre soit de promotions internes soit de recrutements externes.

Article 2 : Publicité de la présente décision unilatérale

Conformément à l'article 3 du décret n°2022-243 du 25 février 2022, au plus tard le 1^{er} septembre 2022, les objectifs de progression définis dans la présente décision unilatérale seront publiés sur le site internet de l'entreprise sur la même page que le résultat de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022. Les objectifs de progression seront également soumis à la consultation du Comité social et économique.

La Direction

