

PLAN D'ACTION
METTANT EN ŒUVRE DES MESURES RELATIVES A L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PARIS, le 29 juin 2022

PREAMBULE

La Société **BRYAN GARNIER ET CO** réaffirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021, des articles L. 2242-3 et suivants, L. 1142-9 et suivants D. 1142-6 et suivants du Code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La Société s'engage en faveur de la diversité dans l'entreprise, en affirmant la nécessité de promouvoir et de respecter l'égalité des chances et de traitements des salariés sans distinction en fonction du sexe. La Société reconnaît dans ce sens, que la mixité dans les emplois à tous niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Il est rappelé que la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a imposé aux employeurs de nouvelles obligations visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Elle prévoit que les entreprises publient des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Sur la base des INDEX 2020 (2 indicateurs sur 4 étaient incalculables), 2021 (note obtenue de 50/100) et du nouvel INDEX 2022, l'entreprise entend mettre en œuvre des actions visant à supprimer les écarts de rémunération susmentionnés.

Article 1. CADRE JURIDIQUE

Le présent plan d'action est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 1142-9 et R. 2242-2 du Code du travail et porte sur les mesures à mettre en œuvre pour tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objectif est bien entendu aussi d'avoir, à l'avenir, un score aux indicateurs définis à l'article D. 1142-6 du Code du travail, c'est-à-dire supérieur à 75 points sur 100.

Il est rappelé que la Société **BRYAN GARNIER ET CO** est une banque d'affaires et d'investissements spécialisée dans les secteurs de la technologie, de la santé et des biens d'équipement. L'entreprise applique la Convention collective des Sociétés Financières (IDCC 0478).

Article 2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés **BRYAN GARNIER ET CO**, quelle que soit leur fonction, leur métier et leur catégorie professionnelle.

Article 3. DOMAINES D'ACTION

Conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail, la Société fixe les objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que les actions permettant de les atteindre dans les domaines suivants :

- L'embauche
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 3.1 EN MATIERE D'EMBAUCHE

Malgré les efforts engagés par la Société, cette dernière constate à nouveau 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*). Aussi, il est apparu pertinent de retenir à nouveau ce domaine d'action afin de promouvoir l'embauche de personnel féminin.

Si ce déséquilibre trouve en partie son origine dans des causes extérieures à l'entreprise (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socioculturelles, etc.), le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise.

C'est pourquoi, outre la réaffirmation des grands principes présidant à sa politique de recrutement, l'entreprise s'engage à promouvoir la mixité de ses recrutements en développant activement des actions spécifiques.

Objectif de progression : améliorer son leadership auprès des femmes et attirer des candidates femmes aux métiers de la finance.

A. Promouvoir les métiers de la finance auprès des femmes, en particulier des jeunes

BRYAN GARNIER ET CO continue de s'engager à développer ses partenariats avec les écoles et universités pour promouvoir l'accès des femmes au métier de la finance en déployant une campagne de communication pour faire découvrir les métiers et faire évoluer les éventuelles représentations stéréotypées qui peuvent être véhiculées.

La Société s'engage à étudier les opportunités afin de participer à des salons ou portes ouvertes pour aller à la rencontre des jeunes, et en particulier des femmes afin de les inciter à faire acte de candidature.

Au 31/12/2021, il est constaté que **BRYAN GARNIER ET CO** accueillait :

	Femmes	Hommes	Proportion de femmes
Apprentis	2	0	100 %
Stagiaires	4	17	19,04 %

Dans l'effectif « salariés », la proportion de femmes, toutes catégories professionnelles confondues n'est seulement que 19,48 % (15 femmes / 77) sur la même période, au 31/12/2021.

Ainsi, la Société constate une stabilité de la proportion de femmes employées dans l'entreprise et que l'accueil de stagiaires ou d'apprentis est un bon moyen pour faire entrer du personnel féminin dans l'entreprise.

Il est donc mis en place un système de tutorat renforcé auprès des jeunes femmes accueillies au sein de l'entreprise lors d'un stage ou d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation afin de tout mettre en œuvre pour favoriser une embauche interne à l'issue de leur formation.

Ce tutorat sera assuré par un binôme comprenant obligatoirement une femme. Des entretiens réguliers seront assurés par le binôme de tuteurs afin de permettre une intégration réussite de la jeune dans l'entreprise et dans ses missions. La jeune aura la possibilité de solliciter à tout moment l'un ou l'autre de ses tuteurs en cas de difficulté.

Les tuteurs devront identifier et faire remonter à la Direction toutes situations pouvant être perçues comme inégalitaire afin que l'entreprise puisse mesurer et prendre des actions correctives pour assurer son attractivité.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de stagiaires par sexe
- Nombre de contrat d'apprentissage par sexe
- Nombre de contrat de professionnalisation par sexe
- Nombre de situations d'inégalité professionnelle remontées par les tuteurs
- Types de mesures correctives prises sur ces situations
- Nombre de propositions d'embauche à l'issue d'un stage ou d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation avec répartition par sexe
- Nombre d'embauches effectives à l'issue d'un stage ou d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation avec répartition par sexe

B. Renforcer son image auprès des femmes

BRYAN GARNIER ET CO entend renforcer sa communication pour être plus attractif auprès des candidates. Ainsi le site Internet de l'entreprise intégrera d'ici la fin de l'année une page dédiée aux carrières féminines avec notamment le portrait de femmes emblématiques de l'entreprise.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de visites sur cette page du site Internet

C. Processus de recrutement

La Société **BRYAN GARNIER ET CO** continuera de s'assurer auprès des personnes en charge du recrutement que la procédure de recrutement et que les grilles d'entretien ne comportent aucune influence directe ou indirecte sur l'embauche de candidat homme au détriment de candidate femme.

L'entreprise s'engage ainsi à conserver à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle) et les compétences requises pour les emplois proposés.

La volonté de la Société est d'aller plus loin en matière de recrutement de personnel féminin en présentant au moins une femme et un homme lors de la dernière étape du recrutement (dernier entretien).

Indicateurs chiffrés :

- Pour chaque poste ayant été pourvu au cours de l'année 2021, proportion de candidatures présentées par des femmes
- Nombre de recrutement ayant présenté une liste de candidats pour l'entretien final avec au moins une femme
- Nombre de recrutement effectif de femmes

Article 3.2 EN MATIERE DE REMUNERATION EFFECTIVE

La Société rappelle que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi, la Société **BRYAN GARNIER ET CO** s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

Il est rappelé que les grilles de salaire sont strictement égales pour les hommes et les femmes et dépendent uniquement de la qualification et/ou de l'expérience du salarié, des fonctions et des responsabilités qui lui sont confiées.

En matière de calcul de l'INDEX, l'indicateur 1 relatif à l'écart de rémunération est calculé par catégorie socio-professionnelle (CSP) et par tranche d'âge. Au sein de **BRYAN GARNIER ET CO**, la quasi-totalité des salariés sont des cadres et avec, nous l'avons vu précédemment, un effectif féminin très faible. Ainsi on retrouve dans cette unique catégorie « cadre » toute la diversité des métiers exercés au sein de la Société, avec des métiers non comparables et en sachant, par ailleurs, que les postes occupés par les femmes sont essentiellement des postes support (administratif ou marketing) qu'elles occupent en exclusivité.

Ainsi, il est mis en avant ici d'emblée que le résultat insatisfaisant de cet indicateur ne démontre pas pour autant l'existence d'écart effectif de rémunération entre les femmes et les hommes, puisqu'il s'agit de métiers différents occupés par les femmes et les hommes au sein de la Société. La méthode de cotation par CSP n'est pas satisfaisante, le peu d'effectif féminin et l'interdiction de procéder à une

méthode de cotation par catégorie de métiers donnent peu de perspective à la Société d'améliorer son score sur l'indicateur susmentionné. Pour autant la Société réfléchira à un indicateur plus pertinent réalisé par niveau de classification équivalent, en collaboration avec les élus du personnel. Cette réflexion nécessite une étude assez longue et approfondie de l'ensemble des coefficients hiérarchiques.

La Société **BRYAN GARNIER ET CO** poursuivra néanmoins les efforts engagés en vue de garantir l'évolution des rémunérations des hommes et des femmes, selon les mêmes critères basés uniquement sur la performance du collaborateur, ses compétences métier et son expérience professionnelle.

Objectifs de progression :

- réduire les différences de salaires qui ne seraient pas justifiées par des éléments objectifs, que ce soit à l'embauche ou en cours d'exécution du contrat de travail ;
- préserver l'évolution de la rémunération fixe indépendamment des impacts de la parentalité ;
- anticiper et améliorer les 4 indicateurs d'égalité femme/homme en matière de rémunération de l'INDEX.

A. Réduire les écarts de rémunérations non justifiés par des éléments objectifs

La Société **BRYAN GARNIER ET CO** continuera d'assurer, au moment de l'embauche et en cours de contrat, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Un « travail de valeur égale » est celui qui exige des salariés un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience effective acquise ;
- de responsabilités et d'autonomie sur le poste.

La rémunération fixe à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience effective acquise et au type de responsabilités confiées. Elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée. Ainsi, la Société **BRYAN GARNIER ET CO** garantit un niveau de classification et de salaire de base à l'embauche identique pour les hommes et les femmes et pour l'ensemble des métiers, fonctions et classifications.

Chaque année les responsables hiérarchiques sont sensibilisés sur les obligations légales en matière d'égalité salariale avant l'attribution des augmentations individuelles.

Ainsi, si la Société constate qu'il existe entre les femmes et les hommes des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (exemples : diplôme, ancienneté effective acquise, fonction, responsabilités, compétences, etc.), une enveloppe spécifique pilotée par le service RH sera consacrée à la suppression des écarts de rémunération non objectivement justifiés.

B. Préserver l'évolution de la rémunération fixe indépendamment des impacts de la parentalité

La Société **BRYAN GARNIER ET CO** s'engage à ne pas tenir compte des absences liées aux congés maternité, paternité ou d'adoption lors des éventuelles augmentations de la rémunération des

collaborateurs concernés, de l'éventuel octroi de prime ou dans le cadre du processus annuel d'évaluation et/ou pour l'attribution d'une promotion.

C. Améliorer les 4 indicateurs chiffrés de l'INDEX de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La période de référence pour le calcul des indicateurs est l'année civile.

Les indicateurs retenus pour le calcul de l'INDEX, sont réglementairement au nombre de 4 pour les entreprises de 50 à 250 salariés :

1/ (pour 40 points) L'écart de rémunération réelle (fixe, variable, avantage en nature, etc..) en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes ayant au moins 6 mois de présence effective, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranches d'âges spécifiées par la réglementation et par catégorie socio-professionnelle. Comme mentionné plus haut, cette répartition par catégorie socio-professionnelle conduit à avoir quasiment une seule catégorie au sein de la Société **BRYAN GARNIER ET CO** : celle des « cadres » et donc englobant l'intégralité des métiers représentés. Toutefois, s'il est possible de changer la répartition des salariés selon une autre méthode de cotation des postes, aucune méthode n'est satisfaisante dans la mesure où l'effectif comporte très peu de femmes et que celles-ci occupent des postes spécifiques (administratif, marketing notamment). Pour autant la Société réfléchira à un indicateur plus pertinent réalisé par niveau de classification équivalent (métiers équivalent), en collaboration avec les élus du personnel. Cette réflexion nécessite une étude assez longue et approfondie de l'ensemble des coefficients hiérarchiques.

2/ (pour 35 points) L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes au cours de la période de référence

3/ (pour 15 points) Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congés maternité si des augmentations individuelles ou générales sont intervenues au cours de l'année pendant laquelle le congé a été pris.

4/ (pour 10 points) Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçue les plus hautes rémunérations.

Article 3.3 EN MATIERE D'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

BRYAN GARNIER ET CO entend agir sur les contraintes organisationnelles qui peuvent limiter l'accès des femmes aux métiers de la finance.

A. Etre attentif aux conditions de travail

Dans chaque catégorie de métiers de la finance (Analyste / Associate / Directeur/ Managing Director / Vice President), un groupe de travail est constitué afin de lister les contraintes d'organisation du travail et les différents temps de l'activité (*temps clientèle, temps back office...*). Il est procédé à une étude d'impact de ces contraintes sur les salariés et en particulier les femmes. La Direction et ces groupes de travail réfléchissent à des solutions organisationnelles pouvant être prises.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de solutions ayant été apportées sur des contraintes organisationnelles

B. Développer le télétravail

Dans le but d'introduire davantage de flexibilité dans l'organisation du travail des collaborateurs et permettre ainsi une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, la Société entend développer le télétravail, qui jusqu'à la crise Covid-19 n'était pas du tout en place.

Ainsi, chaque collaborateur pourra solliciter jusqu'à 1 jour de télétravail par semaine (hors contexte de crise sanitaire) à titre de période-test dans un premier temps. Si cette organisation s'avère concluante, Il serait alors envisagé de négocier ou de rédiger une charte le télétravail.

Il est à noter que les femmes seront prioritaires pour prendre le mercredi comme jour de télétravail.

C. Encourager la prise du congé paternité et du congé parental par les hommes

Afin de faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes, la Société **BRYAN GARNIER ET CO** entend encourager les pères à prendre leur congé paternité et de s'impliquer dans la parentalité en sollicitant un congé parental d'éducation.

En effet, une véritable égalité passe aussi par l'implication des hommes dans la lutte contre les stéréotypes et dans la parentalité.

La Société **BRYAN GARNIER ET CO** s'engage à maintenir intégralement la rémunération du salarié pendant le congé paternité.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de départs en congé paternité
- Nombre de demandes de congé parental émanant d'hommes

D. Désigner un « correspondant diversité »

En application de l'article 6 quater de l'accord de branche diversité du 20 février 2008, un « correspondant diversité » est désigné par l'employeur. Il a pour mission de participer à la mise en œuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés.

Article 4. SUIVI DU PLAN

Une commission de suivi du plan d'action est mise en place. Elle est composée d'au moins un membre de la Direction et d'au moins deux membres représentant les salariés spécialement désignés à cet effet dont le « correspondant diversité » cité précédemment. Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Elle a pour missions principales :

- le suivi de la mise en œuvre du plan d'action au sein de **BRYAN GARNIER ET CO** et notamment des indicateurs définis dans le présent plan d'action ;

- de veiller à la prise en compte de l'égalité professionnelle dans toute nouvelle négociation.

Article 5. DUREE DU PLAN

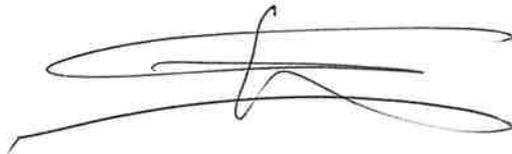
Le présent accord s'applique à compter du lendemain de son dépôt et pour une durée d'un an.

Article 6. DEPOT ET PUBLICITE DU PLAN

Conformément à l'article L. 1142-9, L. 2242-3 et D. 2231-4 du Code du travail, le présent plan d'action sera déposé par le représentant légal de l'entreprise, en version numérisée, sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail, « TéléAccords » en vue de sa publication dans la base de données nationale sur le site de Légifrance.

Par ailleurs, conformément à l'article D. 1142-6 du Code du travail, les mesures de correction et de rattrapage salarial établies dans le présent plan d'action seront publiées sur le site internet de l'entreprise sur la même page que le résultat de l'INDEX 2022.

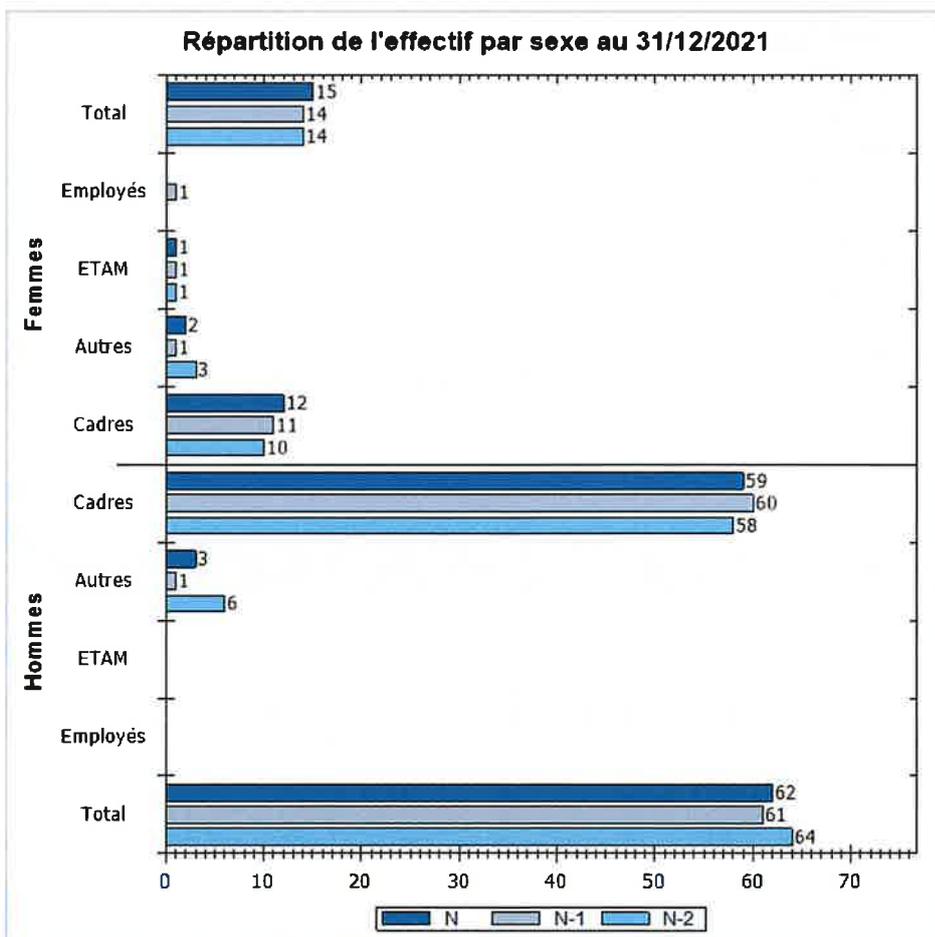
La Direction

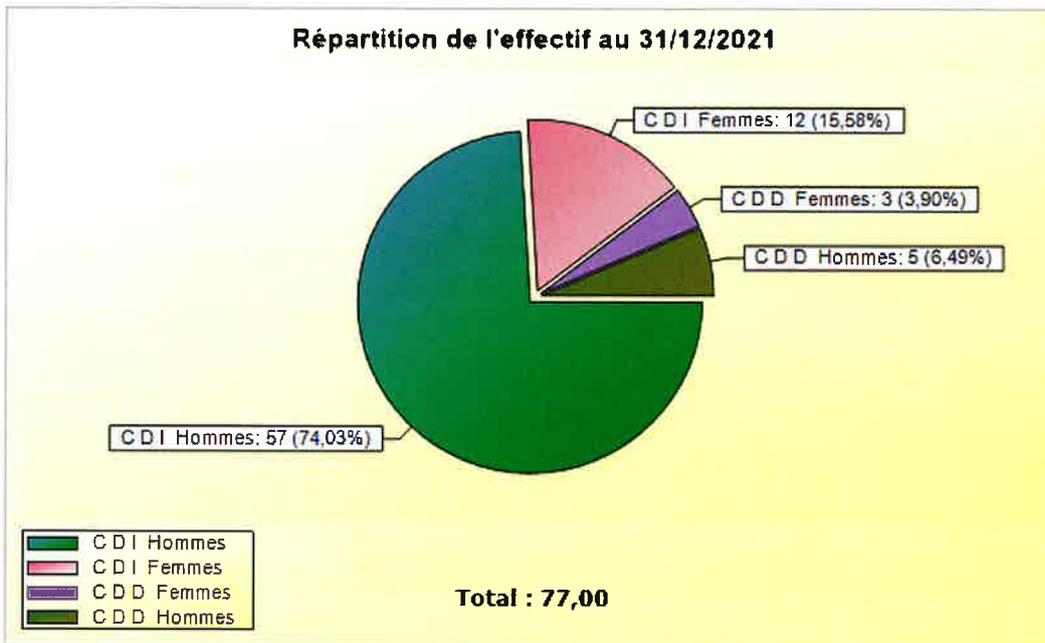


ANNEXE : CONSTAT CHIFFRE

Répartition de l'effectif par sexe au 31/12/2021									
Catégorie	F	H	Total	CDI F	CDI H	Total	CDD F	CDD H	Total
Total	15	62	77	12	57	69	3	5	8

Répartition de l'effectif au 31/12/2021 et évolution depuis N-1						
Catégorie	Sexe	Total	CDI T.C.	CDI T.P.	CDD T.C.	CDD T.P.
	H	62	57			5
	F	15	12			3
Total période N		77	69			8
	H	61	60			1
	F	14	9	1		4
Total période N-1		75	69	1		5
	H	1	-3			4
	F	1	3	-1		-1
Écart N-1 / N		2		-1		3





Indicateur d'écart de rémunération annuelle brute moyenne par EQTP

Catégorie socioprofessionnelle	Tranche d'âge	Rémunération Femmes	Rémunération Hommes	Ecart (%)	Ecart après seuil pertinence	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés
Ouvriers	Moins de 30 ans								
	30 à 39 ans								
	40 à 49 ans								
	50 ans et plus								
Employés	Moins de 30 ans								
	30 à 39 ans								
	40 à 49 ans								
	50 ans et plus								
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans								
	30 à 39 ans								
	40 à 49 ans								
	50 ans et plus								
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	69 474	93 090	25,4	20,4	4	18	1	22
	30 à 39 ans	66 390	180 925	63,3	58,3	3	19	1	22
	40 à 49 ans	107 820	169 766	36,5	31,5	2	14		
	50 ans et plus	168 202	132 709	-26,7	-21,7	2	7		
Total		93 555	145 153	35,5	30,5	11	58		44
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :									
Indicateur d'écart de rémunération (%)									
Note obtenue sur 40 (effectif = 68,73)									

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré	Ecart absolu	Ecart salariés
Ouvriers							1			
Employés							1			
Techniciens et agents de maîtrise							1			
Ingénieurs et cadres	36,4	50,0	13,6	11	58	1	69			
Total	36,4	50,0	13,6	11	58		69	13,60	13,60	1,50
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :										
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %)										
écart en nombre équivalent de salariés										
Note écart absolu de taux d'augmentation										
Note écart en nombre équivalent de salariés										
Note obtenue sur 35 (effectif = 68,73)										

Indicateur d'écart de taux de promotions								
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers						1		
Employés						1		
Techniciens et agents de maîtrise						1		
Ingénieurs et cadres				11	58	1	69	
Total				11	58		69	
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :								0
Indicateur d'écart de promotions (points de %)								
Note obtenue (effectif = 68.73 est hors barème)								

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité			
	Effectif Femmes	Taux Femmes	Résultat
Salariées revenant de congé maternité	1		
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :			1
Salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)			
Note obtenue sur 15 (effectif = 68.73)			0

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				
	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Ensemble	Résultat
Salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	9	10	1
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :				1
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				1
Note obtenue sur 10 (effectif = 68.73)				0