

**Décision unilatérale relative aux objectifs de progression**  
**Index égalité Femmes/Hommes**  
**BDL VALENCIENNES**

## **PREAMBULE**

La Loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018, entrée en vigueur en 2019 a instauré un Index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le résultat global de l'entreprise ne doit pas être inférieur à 75 points sur 100, sous peine de devoir mettre en œuvre des mesures.

Depuis, BDL Valenciennes publie tous les ans, conformément à la législation en vigueur, cet Index sur son site internet. Des informations plus détaillées, portant en particulier sur les modalités de calcul, ont été transmises au Ministère du Travail.

La Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 pour l'égalité économique et professionnelle (dite « loi Rixain ») a renforcé les obligations de publication liées à l'index de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, en imposant désormais aux entreprises dont la note globale est inférieure à 75 points de publier les mesures de correction fixées par accord ou décision unilatérale.

En outre, des objectifs de progression doivent être définis et publiés pour chaque indicateur, en cas de note globale inférieure à 85 points (Décret n° D2022-243 du 25 février 2022).

Il est imposé aux entreprises concernées de définir des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Ces objectifs seront consultables sur le site internet de l'entreprise tant que celle-ci n'aura pas obtenu au moins la note de 85 points.

Le résultat de l'index 2026 calculé sur les données de 2025 de l'Entreprise étant de 77 points, la Direction s'est réunie pour déterminer des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Pour mémoire, l'entreprise a obtenu les notes suivantes dans le cadre de l'index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les trois années précédentes : 98/100 au titre de l'année 2022, 96/100 au titre de l'année 2023 et 94/100 au titre de l'année 2024.

## **SOMMAIRE**

Définition des parties .....	2
Article 1. L'Index Egalité Professionnelle Femmes-Hommes au titre de l'année 2025 .....	2
Article 2. Les Objectifs de Progression .....	2
Article 2-1. Les Objectifs de Progression de l'indicateur Ecart de rémunération .....	3
Article 2-2. Les Objectifs de Progression de l'indicateur Pourcentage de Salariées Augmentées au Retour d'un Congé Maternité.....	4
Article 2-3. Les Objectifs de Progression de l'indicateur Nombre de Salariés du Sexe Sous Représenté parmi les 10 plus Hautes rémunérations .....	5
Article 3. Dispositions Diverses .....	5
Article 3-1. Entrée en Vigueur – Durée de la DUE .....	5
Article 3-2 – Modalités de Révision de la DUE .....	5
Article 3-3 – Dépôt de la DUE et Publicité .....	6

## Définition des parties

En l'absence de CSE au sein de l'Entreprise, la société BDL VALENCIENNES , SELAS au capital de 300 000 € euros, immatriculée au RCS de VALENCIENNES sous le numéro 316 359 504, dont le siège social est situé au 31 Avenue Georges Clémenceau 59300 VALENCIENNES, cabinet d'expertise comptable implanté sur la commune de VALENCIENNES,

**Décide de définir des objectifs de progression** pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

La présente DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) est établie en l'absence de CSE à la suite d'un procès-verbal de carence en date du 25 avril 2023 et en l'absence de délégué syndical et d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

### Article 1. L'Index Egalité Professionnelle Femmes-Hommes au titre de l'année 2025

**NOTE GLOBALE DE L'INDEX AU TITRE DE L'ANNEE 2025 : 77/100**

INDICATEURS	NOTES DE L'ENTREPRISE
Ecart de rémunération entre les Femmes et les Hommes	37/40
Ecart d'augmentations individuelles	35/35
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	0/15
Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5/10

### Article 2. Les Objectifs de Progression

Les trois indicateurs de l'index de l'année 2025 n'atteignant pas le nombre de points maximum fixé sont :

- L'indicateur 1 portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : 37/40
- L'indicateur 3 portant sur le pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité : 0/15
- L'indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

L'Entreprise fixe donc les objectifs de progression suivants :

## Article 2-1. Les Objectifs de Progression de l'indicateur Ecart de rémunération

L'indicateur 1 portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes obtient une note de 37/40 avec un écart pondéré de 2,5% en faveur des hommes.

La ventilation par Catégorie Socio Professionnelle est la suivante :

Catégorie Socio- Professionnelle	Tranche d'âge	Effectif Valide	Écart pondéré
Employés	Moins de 30 ans	1	0,475
	30 à 39 ans	1	
	40 à 49 ans	0	
	50 ans et plus	0	
Techniciens et agents de maîtrise	Moins de 30 ans	0	
	30 à 39 ans	0	
	40 à 49 ans	1	0,727
	50 ans et plus	0	
Ingénieurs et cadres	Moins de 30 ans	0	
	30 à 39 ans	1	-0,433
	40 à 49 ans	1	1,69
	50 ans et plus	0	
		Écart global	2,459 %
		Arrondi	2,50%

Les écarts pondérés par catégorie socio-professionnelle dont l'effectif est valide (effectif comptant au moins 3 femmes et 3 hommes) sont faibles.

L'écart moyen de rémunération par catégorie est en faveur des hommes à l'exception de la CSP Ingénieurs et cadres pour la tranche d'âge 30 à 39 ans.

L'analyse des rémunérations réalisée par l'Entreprise démontre que, dans le cadre de l'Index de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, les modalités de détermination par CSP amènent à regrouper des métiers aux compétences et profils très différents des uns et des autres selon les services auxquels ils sont rattachés.

Les dispositions de la Convention Collective des cabinets « d'experts Comptables et de commissaire aux comptes » s'applique à l'ensemble des salariés de l'Entreprise.

L'entreprise utilise une grille de rémunération unique par coefficient et emploi, ce qui ne génère pas de disparité entre le salaire des femmes et celui des hommes à emploi et ancienneté identique.

Le changement de coefficient est apprécié chaque année à l'issue des entretiens annuels, pour tous les sexes, pour les salariés à temps plein comme ceux à temps partiel. Il peut conduire à un changement de CSP.

L'Entreprise se fixe comme objectif de continuer à garantir un salaire de base égal à l'embauche ou en cas de promotion entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expériences professionnelles.

L'Entreprise s'engage également à sensibiliser les Responsables en charge du recrutement des professionnels à l'intérêt d'apporter et de conserver une mixité dans les équipes.

### ▪ **Egalité salariale entre les femmes et les hommes**

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. L'Entreprise réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel (notamment à l'embauche) le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

A ce titre, la politique de rémunération de l'entreprise met en œuvre le principe de non-discrimination liée au genre dans la détermination des mesures de rémunération et répond aux objectifs de fidélisation des talents, d'encouragement dans la prise de responsabilités, et de reconnaissance des qualités de collaboration.

L'entreprise veillera donc à continuer à respecter le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes occupant un même emploi et ayant :

- Une ancienneté équivalente ;
- Une compétence professionnelle similaire acquise par diplôme et/ou expérience professionnelle et/ou formation ;
- Un parcours professionnel comparable.

▪ **Réduction des écarts de rémunération**

Dès lors qu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, sa réduction est une priorité.

L'Entreprise s'engage à analyser les situations en matière de rémunération afin de déceler les éventuels écarts injustifiés entre femmes et hommes. Une fois cette analyse effectuée, des mesures de rattrapage seront mises en œuvre au moment de la revue annuelle des salaires dans le but d'assurer l'effectivité de l'égalité salariale.

▪ **Egalité lors des campagnes d'augmentations individuelles**

Au moment des campagnes de revue des salaires, l'entreprise réaffirme son engagement au principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des mesures individuelles de progression salariale doivent reposer sur des critères professionnels clairs et objectifs, et doivent veiller à respecter les principes de non-discrimination liés notamment au genre, à l'état de grossesse, ou à l'exercice de l'activité professionnelle à temps partiel.

À ce titre, l'Entreprise s'engage à fournir les éléments permettant de s'assurer que sa politique de gestion salariale ne génère pas d'écarts de rémunération fondés sur une discrimination liée au genre.

Enfin, et pour garantir cette égalité lors des campagnes d'augmentations individuelles, l'ensemble des membres de la Direction analyse et arbitre de façon collégiale les propositions d'augmentation.

➤ Indicateur

L'indicateur le plus significatif pour déceler les écarts est l'Index égalité femmes hommes calculé chaque année qui met en avant les écarts de rémunération.

**Article 2-1. Les Objectifs de Progression de l'indicateur Pourcentage de Salariées Augmentées au Retour d'un Congé Maternité**

L'indicateur 3 portant sur le pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité obtient la note 0/15.

Sont prises en compte les salariées qui sont revenues de congé maternité (ou d'adoption, et éventuellement prolongé par un congé parental) au cours de la période de référence annuelle considérée, si au moins une augmentation a été faite pendant leur congé. La prise en compte de chaque salariée est appréciée individuellement.

L'Entreprise s'engage à rester vigilante sur le retour de congé maternité des femmes et à leur faire bénéficier des augmentations générales décidées par l'entreprise, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé de maternité par les salariées relevant de la même qualification professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Un entretien de retour de congé maternité est systématiquement réalisé aidant au suivi de l'indicateur.

➤ Indicateur

Mise en place d'un suivi nominatif des retours de congé maternité/adoption pour garantir l'application des augmentations.

### Article 2-3. Les Objectifs de Progression de l'indicateur Nombre de Salariés du Sexe Sous Représenté parmi les 10 plus Hautes rémunérations

L'indicateur 4 portant sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations obtient la note 5/10. Cet indicateur se matérialise par une sous-représentation des hommes dans la catégorie des 10 plus hautes rémunérations de l'Entreprise. Au 31 décembre 2025, nous comptons 3 hommes et 7 femmes.

#### Barème appliqué pour l'obtention de la note à l'indicateur

Résultat final obtenu (nombre de salariés du sexe sous-représenté)	Nombre de points (Note sur 10)
4 ou 5 salariés	10 points
2 ou 3 salariés	5 points
0 ou 1 salarié	0 point

L'Entreprise réaffirme que la mixité est une source de richesse, d'ouverture d'esprit, d'innovation et de performance de l'entreprise.

L'Entreprise s'engage à encourager les hommes à candidater à des postes d'encadrement, à assurer une mixité dans le processus de recrutement afin d'éviter les biais de genre, à veiller à l'égalité de traitement des candidatures des deux sexes, à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux formations.

Ainsi, dans la mesure du possible, à compétences égales, l'entreprise s'engage à recruter ou promouvoir des hommes dans une de ces fonctions sous représentée jusqu'en 2028.

Pour attirer des candidatures, il conviendra de promouvoir la marque employeur et la qualité de vie au travail.

#### ➤ Indicateur

Le nombre de candidatures masculines reçues sera suivi.

L'entreprise veillera à la large diffusion des offres d'emplois Hommes/Femmes à responsabilités (annonces publiées sur les plateformes de recrutement, réseaux professionnels...)

### Article 3. Dispositions Diverses

#### Article 3-1. Entrée en vigueur – Durée de la DUE

La présente DUE est conclue pour une durée indéterminée jusqu'à l'obtention d'une note supérieure ou égale à 85 points.

Elle entrera en vigueur à compter du lendemain de son dépôt.

#### Article 3-2 – Modalités de révision de la DUE

La présente Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) pourra faire l'objet d'une révision à l'initiative de l'employeur, par voie d'avenant écrit, notamment en cas d'évolution de la législation, de la situation de l'entreprise ou des objectifs fixés.

En cas de mise en place ultérieure d'un Comité Social et Économique (CSE) ou de délégués syndicaux représentatifs, la demande de révision pourra également être exprimée par ces représentants, conformément aux dispositions du Code du travail. Dans ce cas, l'employeur s'engage à ouvrir des négociations dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

Toute révision fera l'objet des mêmes mesures de publicité, d'information et de dépôt que la présente DUE.

### Article 3-3 – Dépôt de la DUE et publicité

La présente DUE sera déposée sur la plateforme «TéléAccords» accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail par la Direction de l'Entreprise ainsi que sur la plateforme « Egapro » .

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de la décision unilatérale de l'employeur est également remise au greffe du Conseil de Prud'hommes de Valenciennes.

Les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'Entreprise, sur la même page que la note globale et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index. Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'Entreprise obtienne une note globale au moins égale à 85 points.

Les objectifs de progression seront portés à la connaissance des salariés par une publication sur l'intranet (sharepoint) de la société.

Fait à Valenciennes, le 05 mars 2026,

En 2 exemplaires originaux

