



## EGALITE PROFESSIONNELLE, UN ENJEU MAJEUR POUR BBGR

Le 8 mars marque la Journée internationale des droits des femmes. **Chez BBGR, dont la population féminine représente 61% des effectifs, l'égalité femme-homme est un enjeu majeur pris en main par les partenaires sociaux et la direction depuis 2009.** En effet, ce ne sont pas moins de quatre accords successifs qui ont été signés depuis, en vue d'aboutir sur des mesures favorisant l'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'entreprise.

### DES ACTIONS SALUEES PAR UN SCORE DE 94/100 A L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

En 2021, BBGR obtient une note globale de 94/100 à l'index égalité professionnelle. Un score maintenu au même niveau que l'année précédente, qui témoigne de l'efficacité des mesures prises par l'entreprise.

« Le résultat de BBGR, particulièrement celui relatif à la réduction des écarts de rémunération, avec un score de 39/40, témoigne de l'efficacité des mesures dédiées à l'égalité salariale, mises en place par le biais d'accords d'entreprise successifs depuis 2009, explique Armelle NAUDIN, Directrice des Ressources Humaines de BBGR. Nous souhaitons encore améliorer ce résultat et notamment s'assurer d'un meilleur équilibre au niveau des plus hautes rémunérations, tout en maintenant un score optimal sur les 3 autres critères relatifs aux augmentations individuelles, promotions professionnelles et augmentations au retour de congé maternité. »

### L'AMBITION DE BBGR : AMELIORER ENCORE CE SCORE

Rémunération, promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes, maintien de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, BBGR est convaincu que c'est en continuant à travailler sur ces piliers que l'égalité professionnelle sera optimale.

« Prenons d'abord l'exemple de la **rémunération**. Chez BBGR, nous avons mis en place une Commission Egalité Professionnelle composée de la Direction et de représentants du personnel, qui s'est tenue pour la première fois en 2010, explique Armelle NAUDIN. Cette commission est indispensable puisqu'elle vise à garantir des niveaux de rémunération équivalents entre les femmes et les hommes, pour des fonctions équivalentes ou de même niveau. Nous nous réunissons chaque année dans le but de traquer et rétablir les écarts de rémunérations qui n'auraient pas lieu d'être. »

En parallèle, des actions en matière de **promotion professionnelle** sont prévues par BBGR. Afin de lutter contre les discriminations et de s'assurer de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, BBGR veille à ce que l'accessibilité des femmes aux postes d'encadrement soit favorisée tout en assurant un suivi de l'évolution de leur accès à ces postes.

« Nous sommes conscients que la formation participe à la promotion professionnelle, c'est pour cela que nous allons désormais encore plus loin en promouvant l'utilisation du CPF (compte personnel de formation) sur le temps de travail dès lors que cela s'inscrit dans le cadre d'un parcours de développement formalisé, en s'engageant à continuer d'accompagner les salariés, hommes et femmes, dans le cadre de leur prise de poste (formation, mentoring, coaching...) et en allouant un budget de formation au leadership à destination des femmes managers, explique Armelle NAUDIN. »



## EGALITE PROFESSIONNELLE, UN ENJEU MAJEUR POUR BBGR