

## PLAN D'ACTION D'EGALITE FEMMES/HOMMES

### ANNEE 2020

La loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites a institué pour les entreprises d'au moins 50 salariés l'obligation de négocier chaque année un accord collectif ou d'établir un plan unilatéral d'action en faveur de l'égalité hommes-femmes.

ERLAB DFS SAS réaffirme sa volonté d'agir en faveur de la mixité et du respect du principe de non-discrimination et précise les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

En dépit d'avoir l'obligation d'établir un rapport sur l'égalité hommes femmes, Erlab DFS a déjà agi au-delà de ses obligations.

### I – ACTIONS REALISEES EN 2019

Rappel des actions retenues pour l'année 2019 :

A/ Accès à l'emploi		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Permettre aussi bien aux hommes qu'aux femmes d'accéder à tous les emplois.	<p>Les critères retenus lors de l'embauche doivent être uniquement fondés sur l'expérience professionnelle, les compétences et les qualifications du candidat.</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 440.04€. Elle est basée sur une journée et demie de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux pour la création des annonces, le traitement des candidatures et l'analyse de l'action.</p>	<p>Nombre et répartition des candidatures femmes et hommes pour chaque poste.</p> <p>Nombre et répartition des candidats femmes et hommes en entretiens.</p>

<b>B/ Accès à la formation professionnelle</b>		
<b>Objectif de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>
Apporter à chacun les formations nécessaires au développement de ses compétences et aux adaptations aux évolutions de l'entreprise.	<p>Adaptation et flexibilité des formations proposées afin que les contraintes familiales ne soient pas un frein à la participation des femmes.</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 880.08 €. Elle est basée sur trois journées de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux pour la prise en compte des contraintes familiales, la recherche des besoins en formations et de la formation et l'analyse de l'action.</p>	Nombre de programme proposé et accepté répondant aux contraintes familiales.

<b>C/ REMUNERATION EFFECTIVE</b>		
<b>Objectif de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>
Egalité dans l'attribution des augmentations	<p>Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation ne peut être inférieur à celui concernant les hommes.</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 293.36€. Elle est basée sur une journée de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux pour l'analyse des rémunérations, de l'attribution des augmentations et l'analyse de l'action.</p>	Calcul de la différence entre le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation et le pourcentage d'homme.

### **Bilan des actions retenues pour 2019 :**

#### L'action N°1 - Accès à l'emploi

Permettre aussi bien aux hommes qu'aux femmes d'accéder à tous les emplois. Les critères retenus lors de l'embauche doivent être uniquement fondés sur l'expérience professionnelle, les compétences et les qualifications du candidat.

Indicateur chiffré :

Poste	Nombre de candidature femme	Nombre de candidature Homme	Nombre de femmes reçues en entretiens	Nombre d'hommes reçus en entretien
Délégué(e) Commercial(e) Export Europe de l'Est F/H	10	19	2	2

Poste	Nombre de candidature femme	Nombre de candidature Homme	Nombre de femmes reçues en entretiens	Nombre d'hommes reçus en entretien
Assistant(e) Achats (H/F)	27	11	3	0

Poste	Nombre de candidature femme	Nombre de candidature Homme	Nombre de femmes reçues en entretiens	Nombre d'hommes reçus en entretien
Technicien(ne) de laboratoire (H/F)	22	14	2	1

Poste	Nombre de candidature femme	Nombre de candidature Homme	Nombre de femmes reçues en entretiens	Nombre d'hommes reçus en entretien
Technico-commercial(e) itinérant(e) H/F	2	6	2	1

Poste	Nombre de candidature femme	Nombre de candidature Homme	Nombre de femmes reçues en entretiens	Nombre d'hommes reçus en entretien
Technico-commercial(e) maintenance H/F	4	38	1	2

Poste	Nombre de candidature femme	Nombre de candidature Homme	Nombre de femmes reçues en entretiens	Nombre d'hommes reçus en entretien
Infographiste	16	37	2	1

Cette action a été effectuée puisque les critères retenus lors de l'embauche ont uniquement été fondés sur l'expérience professionnelle, les compétences et les qualifications du candidat

L'action N°2 - Accès à la formation professionnelle

Apporter à chacun les formations nécessaires au développement de ses compétences et aux adaptations aux évolutions de l'entreprise. Adapter et rendre davantage flexibles les formations proposées afin que les contraintes familiales ne soient pas un frein à la participation des femmes.

Indicateur chiffré :

Nombre de formations proposées aux femmes	Nombre de formations acceptées par les femmes
8	8

Cette action a été entièrement réalisée.

### L'action N°3 – Rémunération effective

Egalité dans l'attribution des augmentations. Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation ne peut être inférieur à celui concernant les hommes.

Indicateur chiffré :

Pourcentage des femmes ayant bénéficié d'une augmentation	Pourcentage des hommes ayant bénéficié d'une augmentation
84%	81%

Cette action a été entièrement réalisée puisque le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation est supérieur à celui des hommes de 3 points.

## **II – DIAGNOSTIC DE LA SITUATION COMPAREE**

ERLAB DFS SAS établit des indicateurs sous forme de tableaux annexés au présent plan et suivis annuellement, qui permettent d'une part d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes et d'autre part d'en suivre l'évolution. Ces tableaux sont annexés au présent plan.

- Effectifs hommes/femmes par catégorie professionnelle ;
- Age et ancienneté hommes/femmes par catégorie professionnelle ;
- Contrats à durée indéterminée hommes/femmes par coefficient et catégorie professionnelle ;
- Promotions hommes/femmes par catégorie professionnelle des salariés présents sur l'année complète ;
- Rémunération hommes/femmes par catégorie professionnelle ;
- Rémunérations hommes/femmes par décile des salariés présents au 31 décembre ;
- Formation hommes/femmes par catégorie professionnelle ;
- Fonctions d'encadrement réparties entre hommes et femmes.

## **III – PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES**

Pour l'année 2020, ERLAB DFS SAS, conformément au décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, a choisi les trois actions suivantes pour son plan d'action :

<b>A/ Embauche</b>		
<b>Objectif de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes	<p>Faire bénéficier tout(e) nouvel(le) embauché(e) du cursus d'intégration lors de son arrivée dans l'entreprise : découverte et exercice des principaux métiers de l'entreprise</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 650 €. Elle est basée sur une journée et demie de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux pour la période d'intégration des nouveaux embauchés et l'analyse de l'action.</p>	<p>Nombre d'embauché(e)s bénéficiant du cursus d'intégration</p> <p>Proportion d'embauché(e)s ayant bénéficié du cursus d'intégration (objectif : 100%)</p>

<b>B/ Sécurité et santé au travail</b>		
<b>Objectif de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>
Etudier l'impact de l'organisation du travail sur la santé respective des femmes et des hommes dans l'entreprise	<p>Créer et piloter des indicateurs de santé et sécurité au travail (turn-over, absentéisme, AT/MP, ...) et les comparer entre sexe.</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 750€. Elle est basée sur deux journées de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux pour la création, le suivi des indicateurs et l'analyse de l'action.</p>	<p>Nombre d'indicateurs santé et sécurité au travail</p>

<b>C/ REMUNERATION EFFECTIVE</b>		
<b>Objectif de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>
Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales	<p>Mener une étude sur les éventuels écarts de rémunération liés au genre, par CSP.</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 375€. Elle est basée sur une journée de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux pour l'analyse des rémunérations.</p>	<p>Résultats chiffrés de l'étude.</p>

#### **IV – INDEX DE L'EGALITE SALARIALE**

NOTE GLOBALE DE L'INDEX
-------------------------

INDICATEUR 1: rémunération	NON-CALCULABLE
INDICATEUR 2: augmentations et promotions	35 sur 35
INDICATEUR 3: congés maternité	15 sur 15
INDICATEUR 4: parité du top management	5 sur 10

TOTAL	55 sur 60
-------	-----------

SCORE SUR 100	91,67/100
---------------	-----------

### **V – INFORMATION, DEPÔT, DUREE**

Ce plan est annuel et établi pour l'année 2020.

Conformément aux dispositions de l'article D2231-4 du code du travail, le plan fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative suivante : la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La note de synthèse sera apposée au tableau d'affichage de la société ERLAB DFS SAS et publiée sur le site internet de l'entreprise. Elle est également à la disposition de toute personne qui en demanderait à en prendre connaissance.

Fait à Val-de-Reuil, le 30 janvier 2020.

Pour la Direction,  
Monsieur Jérémie Corbillon,  
Responsable juridique et social

**Effectif**

ANNEE 2019

au  
31/12/19

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	TYPE DE CONTRATS	
		CDI	CDD
OUVRIERS	F	4	
	H	11	
EMPLOYES	F	23	
	H	6	
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	7	
	H	17	
Art 4 Bis, CADRES	F	6	
	H	13	

**Age et ancienneté**

ANNEE 2019

AU 31/12/19

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	ANCIENNETE MOYENNE AU 31/12	AGE MOYEN AU 31/12
OUVRIERS	F	5.45	39.5
	H	11.3	37.09
EMPLOYES	F	10.86	43.14
	H	4.23	38.33
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	9.95	34.71
	H	4.88	32.94
Art 4 Bis, CADRES	F	9.59	38,16
	H	6,23	40

Au 31/12/2019

	METALURGIE		AERAUQUE	
	F	H	F	H
<b>OUVRIERS</b>				
Coefficient 170	4	9		
Coefficient 190		1		
Coefficient 215		1		
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>EMPLOYES</b>				
Coefficient 170				
Coefficient 180	4			
Coefficient 195				
Coefficient 215	2			
Coefficient 225	10	2		
Coefficient 240	4	1		
Coefficient 255	2	1		
Coefficient 270		2		
Coefficient 285	1			
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Article 4 bis</b>				
Coefficient 335				
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TECHNICIENS</b>				
Coefficient 215		2		
Coefficient 225	3	2		
Coefficient 240	1	1		
Coefficient 255		8		
Coefficient 270	1	1		
Coefficient 300				
Coefficient 305		1		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>AGENT DE MAITRISE</b>				
Coefficient 240	1			
Coefficient 255	1	2		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>CADRES</b>				
Coefficient 100	2	2		
Coefficient 108		3		
Coefficient 114	2			
Coefficient 120	1	2		
Coefficient 125	1	1		
Coefficient 130				
Coefficient 135		5		
Coefficient 180				
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



**Rémunération par catégorie sociaux professionnelles**

AU 31/12/19

ANNEE 2019

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	Rémunération annuelle effective	Minimum conventionnel	Rémunération annuelle de base
OUVRIERS	F	23 402	18 836	22 254
	H	24 891	19 217	23 188
EMPLOYES	F	25 767	19 731	22 200
	H	NA	NA	NA
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	29 392	23 026	25 043
	H	31 122	27 218	32 246
Art 4 Bis, CADRES	F	51 175	37 868	47 227
	H	69 439	44 359	62 703

**Rémunérations par décile**

		ANNEE 2019		
Nombre de salariés présents au 31/12/19 (hors apprentis):	78	Rémunération annuelle effective	Minimum conventionnel	Rémunération annuelle de base
		Sous total 8 plus élevés		
Moyenne annuelle		84 358	41 274	74 187
Dont Femmes		61 514	40 307	54 974
Dont Hommes		98 065	50 359	85 715
Sous total 8 médians				
Moyenne annuelle		32 434	25 729	29 647
Dont Femmes		31 619	25 007	28 389
Dont Hommes		33 249	26 632	31 218
Sous total 8 moins élevés				
Moyenne annuelle		21 736	19 405	21 255
Dont Femmes		21 304	19 973	21 204
Dont Hommes		22 168	18 836	21 307

ANNEE 2019

**Formation**

NOMBRE D'HEURES DE FORMATION

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	Adaptation	Développement des compétences	TOTAL
OUVRIERS	F		7	7
	H	28	11	39
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F		52	52
	H	28	149	177
CADRE	F		14	14
	H		25	25
TOTAL				314

**Fonctions d'encadrement**

AU 31/12/19

ANNEE 2019

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	ENCADRANTS
OUVRIERS	F	0
	H	1
EMPLOYES	F	0
	H	0
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	2
	H	2
Art 4 Bis, CADRES	F	6
	H	10