

NOTE DE SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION D'ÉGALITÉ HOMME/FEMME

ANNEE 2021

I/ Compte rendu de l'année 2020

La synthèse des actions retenues pour l'année 2020 nous démontre que :

L'action N°1 – Embauche

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.

Indicateur chiffré :

Nombre de recrutement	Nombre de nouveaux arrivants formés	Proportion d'embauché(e)s ayant bénéficié du cursus d'intégration (objectif 100%)
5	5	100%

L'action N° 2 – Santé, sécurité au travail

Créer et piloter des indicateurs de santé et sécurité au travail (turn-over, absentéisme, AT/MP, ...) et les comparer entre sexe.

Indicateur chiffré :

Nombre d'indicateurs
3

L'action N° 3 – Rémunération effective

Mener une étude sur les éventuels écarts de rémunération liés au genre, par CSP et selon les coefficients.

Indicateur chiffré :

Ecart sur le collège ouvrier	Ecart sur le collège Administratif-technicien	Ecart sur le collège cadre
+5,53 % de rémunération globale pour les femmes par rapport aux hommes	+0,94% de rémunération globale pour les femmes par rapport aux hommes	+4,1% de rémunération globale pour les femmes par rapport aux hommes

II/Actions retenues pour l'année 2021

Pour l'année 2021, ERLAB DFS a choisi les actions suivantes :

A/ Embauche		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Sensibiliser les personnes chargées de recrutement, aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser	<p>Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent</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>	Nombre d'offres d'emploi revues dans ce sens, analysées et validées

B/ Promotion professionnelle		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Inciter à la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise	<p>Rédiger les annonces et fiches de poste internes avec des termes neutres et les rendre attractives pour les femmes et les hommes</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 550 €. Elle est basée sur une journée et demie de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux, convocation aux entretiens, mise en place des entretiens, les entretiens eux-mêmes et de l'analyse de l'action.</p>	Nombre d'annonces réalisées et nombre de candidatures reçues, réparties selon le sexe

C/ REMUNERATION EFFECTIVE		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales	<p>Mobiliser les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière, avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale</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>	Nombre de responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles

III/ Exercice des fonctions d'encadrement

AU 31/12/2020

ANNEE 2020

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	ENCADRANTS
OUVRIERS	F	0
	H	1
EMPLOYES	F	0
	H	0
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	1
	H	1
Art 4 Bis, CADRES	F	5
	H	11

IV/ Durée moyenne entre deux promotions

ANNEE 2020

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	PROMOTIONS		
		EFFECTIF	Nombre de promotions	%
OUVRIERS	F	3	0	
	H	10	3	30 %
EMPLOYES	F	18	1	5%
	H	5	0	
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	9	0	
	H	16	1	6.25 %
Art 4 Bis, CADRES	F	6	2	33.3%
	H	13	5	38,5%

Durée moyenne en mois entre 2 promotions :	
H	27.5
F	88.33

V/ Salaires moyens

Rémunération par catégorie sociaux professionnelles

AU 31/12/20

ANNEE 2020

CATEGORIES PROFESSIONNELLES				
CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	Rémunération annuelle effective	Minimum conventionnel	Rémunération annuelle de base
OUVRIERS	F	24 209	19 100	23 309
	H	25 463	19 652	23 782
EMPLOYES	F	27 370	22 389	25 170
	H	32 395	24 637	29 714
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	32 012	23 964	28 672
	H	32 392	26 099	30 497
Art 4 Bis, CADRES	F	50 485	40 970	47 670
	H	62 229	43 788	59 322

VI – INDEX DE L'EGALITE SALARIALE

NOTE GLOBALE DE L'INDEX

INDICATEUR 1: rémunération	37 sur 40
INDICATEUR 2: augmentations et promotions	35 sur 35
INDICATEUR 3: congés maternité	15 sur 15
INDICATEUR 4: parité du top management	05 sur 10

TOTAL	92 sur 100
-------	------------

SCORE SUR 100	92/100
---------------	--------

INDICATEUR 1: rémunération

1)

	inférieur à 30				30 - 39 ans				40 - 49 ans				50 ans et plus			
	MOY H	MOY F	EFF H	EFF F	MOY H	MOY F	EFF H	EFF F	MOY H	MOY F	EFF H	EFF F	MOY H	MOY F	EFF H	EFF F
ouv			3	0			1	1			4	2			2	0
Tech adm			9	5			8	12			1	6			2	2
AM							0	0			1	0			0	2
Cadres			0	0			8	5			4	1			2	1

2)

	eEcart en pourcentage			
	inf à 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 et plus
ouv	x	x	x	x
Tech adm	6,90%	1,50%	x	x
AM	x	x	x	x
Cadres	x	0,00%	x	x

3)

	inférieur à 30			30 - 39 ans			40 - 49 ans			50 ans et plus		
	Ecart retenu	Effectif	Ratio	Ecart retenu	Effectif	Ratio	Ecart retenu	Effectif	Ratio	Ecart retenu	Effectif	Ratio
ouv		x			x			x			x	
Tech adm	6,90%	14	0,29	1,50%	20	0,42		x			x	
AM		x			x			x			x	
Cadres		x		0,00%	13	0,28		x			x	

4)

	Ecart rémunération pondéré			
	inf à 30 ans	30 - 39 ans	40 - 49 ans	50 et plus
ouv	x	x	x	x
Tech adm	2%	0,63%	x	x
AM	x	x	x	x
Cadres	x	0%	x	x

INDICATEUR 2: augmentations et promotions

	GENERAL			AUGM + PROMO		TAUX PROMUS		ECART	ECART
	EFF H	EFF F	TOTAL	EFF H A/P	EFF F A/P	Taux H	Taux F	en %	en nombre
ENTREPRISE	45	37	82	42	34	93,30%	91,90%	1,40%	0,518

INDICATEUR 3: congés maternité

		résultat en %
NOMBRE DE CONGES MAT	1	100
NOMBRE DE PERSONNES AYANT EU UNE AUGMENTATION	1	

INDICATEUR 4: parité du top management

EFFECTIF TOTAL	10
EFF H	7
EFF F	3

Cette note de synthèse sera apposée au tableau d'affichage et publiée sur le site internet de la Société ERLAB DFS. Elle est à la disposition de toute personne qui en demanderait à en prendre connaissance.

Erlab DFS SAS

Le 28 janvier 2021