

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

ANNEE 2023

I/ Compte rendu de l'année 2022

La synthèse des actions retenues pour l'année 2022 nous démontre que :

L'action N°1 – Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Communiquer les horaires et les dates de formation au moins 30 jours avant le début de la formation

Indicateur chiffré :

Nombre de formations effectuées	Nombre de formations avec horaires communiqués au moins 30 jours avant le début de la formation	Pourcentage d'atteinte de l'objectif
17	16	94 %

L'action N° 2 – Accès à l'emploi

Les critères retenus lors de l'embauche doivent être uniquement fondés sur l'expérience professionnelle, les compétences et les qualifications du candidat.

Indicateur chiffré :

Annonces postées	Nombre de candidatures de femme	Nombre de candidatures d'hommes	Nombre de femmes reçues en entretien	Nombre de d'hommes reçus en entretien
Acheteur(euse) technique / responsable technique	12	60		4
Approvisionneur(euse)	17	12	3	1
Assistant(e) commercial(e)	34	2	3	
Comptable/gestionnaire de paie	9	1	2	1
Dessinateur(trice) – référent CAO	4	22		3
Développeur(euse) informatique	3	4	1	
Ingénieur(e) en électronique	1	25		3
Responsable GFH	9	68	1	3

Responsable Halo	2	14		3
Technicien(ne) de maintenance		7		2
Technico-commercial(e) pays scandinaves	4	14	1	1
Technico-commercial(e) pays de l'Est	5	35		2
Technico-commercial(e) itinérant(e) aquitaine	5	35	1	1
Technico-commercial(e) Suisse italienne	2	10		2
Webmaster	8	20		4

L'action N° 3 – Rémunération effective

Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation ne peut être inférieur à celui concernant les hommes.

Indicateur chiffré :

Pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une augmentation	Pourcentage d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation
100%	100%

II/Actions retenues pour l'année 2023

Pour l'année 2023, ERLAB DFS a choisi les actions suivantes :

A/ EMBAUCHE		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Veiller à ce que le processus de recrutement soit non discriminant	<p>Inscrire une clause de neutralité dans nos conventions établies avec les cabinets de recrutement.</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 530 €. Elle est basée sur une journée de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux pour la création du texte et l'envoi aux cabinets de recrutement, le contrôle des contrats et l'analyse de l'action.</p>	Nombre de clause de neutralité écrite dans nos conventions avec les cabinets de recrutement sur le total de conventions établies

B/ PROMOTION		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Inciter à la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise	<p>Mettre en place un système d'information des postes disponibles afin de favoriser la mobilité interne</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 780 €. Elle est basée sur une journée ½ de travail en tenant compte de l'imputation des frais généraux pour la création et publication des annonces sur le site, le contrôle des publications et l'analyse de l'action.</p>	Nombre d'informations diffusées au travers du système d'information mis en place

C/ REMUNERATION EFFECTIVE		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
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>	Résultats chiffrés de l'étude.

III/ Exercice des fonctions d'encadrement

ANNEE 2022

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	ENCADRANTS
OUVRIERS	F	0
	H	0
EMPLOYES	F	0
	H	0
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	1
	H	2
Art 4 Bis, CADRES	F	6
	H	16

IV/ Durée moyenne entre deux promotions

ANNEE 2022

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	PROMOTIONS		
		EFFECTIF	Nombre de promotions	%
OUVRIERS	F	3	0	
	H	10	2	20 %
EMPLOYES	F	27	8	29 %
	H	6	1	17 %
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	9	1	11 %
	H	18	1	5 %
Art 4 Bis, CADRES	F	6	1	16 %
	H	16		

Durée moyenne en mois entre 2 promotions :	
H	108
F	30

V/ Salaires moyens

Rémunération par catégorie sociaux professionnelles

AU 31/12/22

ANNEE 2022

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	Rémunération annuelle effective	Minimum conventionnel	Rémunération annuelle de base
OUVRIERS	F	25036	20137	23736
	H	25897	21035	24542
EMPLOYES	F	29283	23798	26283
	H	30769	25003	29594
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	35949	27711	31800
	H	33512	27039	31379
Art 4 Bis, CADRES	F	52829	41516	50743
	H	67288	44282	62369

VI – INDEX DE L'EGALITE SALARIALE

NOTE GLOBALE DE L'INDEX

INDICATEUR 1: rémunération	36 sur 40
INDICATEUR 2: augmentations et promotions	35 sur 35
INDICATEUR 3: congés maternité	NON CALCULABLE
INDICATEUR 4: parité du top management	05 sur 10
TOTAL	76 sur 85
SCORE SUR 100	89/100

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 31 janvier 2023