

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

**ANNEE 2024**

**I/ Compte rendu de l'année 2023**

La synthèse des actions retenues pour l'année 2023 nous démontre que :

**L'action N°1 – Embauche**

Inscrire une clause de neutralité dans nos conventions établies avec les cabinets de recrutement.

**Indicateur chiffré :**

Nombre de conventions avec des cabinets de recrutement	Nombre de conventions dans lesquelles une clause de neutralité a été intégrée	Pourcentage d'atteinte de l'objectif
4	3	75 %

**Observation :** Une convention avec un cabinet n'inclut pas de clause de neutralité. La demande pour l'inclure a été effectuée mais nous n'avons pas eu de retour du cabinet sur cette demande.

**L'action N° 2 – Promotions**

Mettre en place un système d'information des postes disponibles afin de favoriser la mobilité interne

**Indicateur chiffré :**

Nombre d'annonces postées	Nombre d'annonces affichées sur le tableau d'informations	Pourcentage d'atteinte de l'objectif
21	13	62 %

Observation : L'absence de la Chargée des Ressources Humaines a perturbé le bon fonctionnement du processus de recrutement et notamment de communication – les annonces d'emploi publiées entre juillet et novembre n'ont, par conséquence, pas été affichées sur le tableau de communication interne.

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

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

**Indicateur chiffré :**

Ecart sur le collège ouvrier	Ecart sur le collège employé	Ecart sur le collège technicien/agent de maîtrise	Ecart sur le collège ingénieur/cadre
+ 4,5% de rémunération globale pour les femmes par rapport aux hommes	+ 4 % de rémunération globale pour les femmes par rapport aux hommes	+6% de rémunération globale pour les femmes par rapport aux hommes	+6,3% de rémunération globale pour les hommes par rapport aux femmes

## II/Actions retenues pour l'année 2024

Pour l'année 2024, ERLAB DFS a choisi les actions suivantes :

<b>A/ CLASSIFICATION</b>		
<b>Objectif de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>
Revoir les grilles de classification pour détecter une possible sous-évaluation des emplois féminins liée à des représentations stéréotypées des compétences	<p>S'engager à ce que 100% des descriptions et intitulés d'emplois de la grille de classification soient à la fois féminisés et masculinisés (exemples : aides soignant(e)s, cuisinier(ère), ...)</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 100 €. Elle est basée sur une demi-journée de travail.</p>	% des descriptions et intitulés d'emplois à la fois féminisés et masculinisés

<b>B/ FORMATION</b>		
<b>Objectif de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>
Faciliter l'accès et la participation à la formation des salariés chargés de famille	<p>L'organisation des formations doit prendre en compte les contraintes des salariés afin que tous aient un accès facilité aux formations.</p> <p>Coût estimé de l'action : environ 200€. Elle est basée sur une journée de travail.</p>	Nombre de formation ayant intégrées une organisation non contraignantes pour l'articulation des temps de vie (sur site, horaires adaptés, favoriser le e-learning lorsque les déplacements sont importants).

**C/ REMUNERATION EFFECTIVE**

Objectif de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
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 200€. 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.

**III/ Exercice des fonctions d'encadrement**

ANNEE 2023

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	7
	H	16

**IV/ Durée moyenne entre deux promotions**

ANNEE 2023

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	PROMOTIONS		
		EFFECTIF	Nombre de promotions	%
OUVRIERS	F	3	0	
	H	15	2	13,3%
EMPLOYES	F	26	0	
	H	4	0	
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	12	1	8,3 %
	H	19	2	10,5%
Art 4 Bis, CADRES	F	7	2	28,6 %
	H	17	1	5,9 %

Durée moyenne en mois entre 2 promotions :	
H	21
F	17

**V/ Salaires moyens**

**Rémunération par catégorie sociaux professionnelles**

AU 31/12/23

ANNEE 2023

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SEXE	Rémunération annuelle effective	Minimum conventionnel	Rémunération annuelle de base
OUVRIERS	F	25476	21446	24726
	H	26215	22661	25482
EMPLOYES	F	30717	24928	29825
	H	33586	25969	32586
AGENTS DE MAITRISE & TECHNICIENS	F	38941	30187	38018
	H	34398	28143	33398
Art 4 Bis, CADRES	F	61252	46827	60252
	H	65659	44680	64718

## VI – 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	NON CALCULABLE
INDICATEUR 4: parité du top management	05 sur 10

TOTAL	40/45
-------	-------

SCORE SUR 100	NON CALCULABLE
NOTE GLOBALE DE L'INDEX	

### INDICATEUR 1: rémunération

	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			2				1	2				6	2			2
employé				4			2	9				2	10			2
TECH / AM			6	4			10	3				4			4	3
cadres							8	2				9	2		2	2

#### Conditions :

seul les groupes avec 3 hommes et 3 femmes sont pris en compte  
effectif pris sup à 40%: effectif total = 103, effectif compte = 30  
 $30/103*100=29,12\%$

=> Taux supérieur à 40%, on conséquence cet indicateur est non calculable,

### INDICATEUR 2: augmentations et promotions

	GENERAL			AUGM + PROMO		TAUX PROMUS		ECART
	EFF H	EFF F	TOTAL	EFF H A/P	EFF F A/P	Taux H	Taux F	en %
ENTREPRISE	54	49	103	54	49	100,00%	100,00%	0,00%

### INDICATEUR 3: congés maternité

	réultat en %
NOMBRE DE CONGES MAT	0
NOMBRE DE PERSONNES AYANT EU UNE AUGMENTATION	0
	NON CALCULABLE

### 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 30 janvier 2024