

Plan d'action **Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Ce plan d'action est établi par :

La société **Paragon Transaction**, dont le siège est à Cosne sur Loire (58200) – immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nevers sous le numéro B 775 722 218.
Représentée par Martial Tournieux, agissant en qualité de Directeur Industriel.

Après consultation des membres des comités d'établissement

Préambule

En application de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et de son décret d'application du 7 juillet 2011, ainsi que des obligations issues du Code du Travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise, la direction souhaite agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour assurer la mixité professionnelle au sein de l'entreprise, laquelle est source de performance et d'équilibre.

En application de la législation, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Aux termes de l'article R 2242-2 du Code du Travail, ces actions doivent porter sur au moins trois domaines parmi les suivants :

- l'embauche
- la formation
- la promotion professionnelle
- la qualification
- la classification
- les conditions de travail
- la rémunération effective
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Ces objectifs et actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

En conséquence, il est décidé :

Le présent plan d'action sur l'égalité professionnelle vise à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise au travers notamment des thèmes suivants :

- le recrutement
- la rémunération
- la formation professionnelle
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

I.- Portée et champ d'application du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu dans le cadre de la loi portant réforme des retraites et s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise.

Le présent plan d'action est conclu pour une période de 3 ans à compter de sa signature.

II.- Les outils d'analyse (cf annexe)

Les indicateurs que comporte le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, présenté au comité central d'entreprise, sont les suivants :

1 – Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail
- pyramide des âges par catégorie professionnelle

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel $> 0,50$ ou $< 0,50$ ou égal à 50%
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique ...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle et type de contrat de travail
- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens de la convention collective

Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée
- nombre de promotions suite à une formation

2 – Rémunération

Données chiffrées par sexe, et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations
- rémunération moyenne mensuelle
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations

3 – Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :
 - o la participation par type d'action
 - o le nombre moyen d'heures d'actions de formation
- répartition par type d'action

4 – Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :
 - o l'exposition à des risques professionnels
 - o la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches

Sur la base de ces indicateurs, le rapport présente une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Le rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre, ainsi que l'évaluation de leur coût.

III.- Mesures visant à la réduction des inégalités hommes-femmes

1 – Recrutement

Principe

Le constat qui peut-être fait au sein de notre secteur d'activité, l'imprimerie en continu, est que le métier de conducteur de machine à imprimer est tenu principalement par des hommes. Nous pouvons faire le même constat sur la conduite d'assembleuse.

Néanmoins, l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité des emplois.

Aussi la direction s'engage à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

L'entreprise Paragon Transaction se donne pour objectif, dans les recrutements de salariés, quelque soit le statut, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats reflète dans la mesure du possible, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Au-delà des indicateurs déjà existants pour les seniors, l'entreprise suivra le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées par sexe.

Indicateur de suivi :

- embauches de l'année : répartition par catégorie et par sexe
- nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par sexe et par poste à pourvoir

2 – Rémunération

Principe

a) A l'embauche

L'entreprise s'engage à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes sur la base du principe qu'à qualification, compétences et expériences équivalentes, les hommes et les femmes sont embauchés aux mêmes salaire, statut et classification pour les mêmes fonctions.

b) En cours de carrière

Chaque année l'entreprise vérifiera que les rémunérations moyennes des hommes et des femmes par groupe de la classification ne font pas ressortir d'inégalité liée au sexe.

L'entreprise remet chaque année le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes au comité central d'entreprise, qui présente des indicateurs par statut.

Par ailleurs, la question de l'égalité salariale est examinée lors des réunions de négociation annuelle obligatoire. Les rémunérations moyennes des hommes et des femmes par groupe de la classification y sont analysées.

L'analyse des écarts entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes par groupe de la classification, présentée lors de la dernière négociation annuelle sur les salaires (2012) ne fait pas ressortir d'inégalité liée au sexe. Les écarts sont expliqués en fonction des groupes de la classification des emplois, soit par l'impact des commissions et primes versées, soit par l'impact des éléments variables équipes, soit par le type d'horaire effectué par la population analysée.

Indicateur de suivi :

- rémunérations annuelles moyennes des hommes et des femmes par groupe de la classification
- nombre de salariés par groupe de la classification : répartition par sexe.

3 – Formation professionnelle

Principe

La formation professionnelle est un élément d'action contribuant à assurer aux femmes et aux hommes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et l'évolution de leur qualification.

L'entreprise veille à ce que les hommes et les femmes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

L'entreprise s'attache à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter de leur domicile un ou plusieurs jours.

De la même façon, le ou la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue du congé parental ou qui retrouve un emploi à temps plein (congé parental à temps partiel) peut demander à bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétence dans le cadre du DIF, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la reprise du travail et à condition que la demande de formation corresponde à une formation d'adaptation au poste de travail.

Enfin afin de favoriser l'évolution professionnelle après une absence d'au moins 12 mois liée à la parentalité, le ou la salarié(e) peut demander la mise en place d'une période de professionnalisation après son retour de congés, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la reprise du travail et qu'elle réponde aux règles de prise en charge par AGEFOS-CGM.

Indicateur de suivi

- répartition des heures de formation et du nombre de stagiaires par statut et par sexe
- Nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an : répartition par sexe et par statut.
- Nombre de demande de formation ou de bilan de compétences formulées dans le cadre du DIF dans les 6 mois suivant la fin d'un congé parental (temps plein ou partiel) : répartition par sexe
- Nombre de demande de période de professionnalisation formulées dans les 6 mois en cas d'absence d'au moins 12 mois liée à la parentalité.

4 – Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Principe

L'entreprise s'engage à ce que le congé maternité ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle. La salariée doit donc être vue en entretien annuel par son responsable hiérarchique selon les mêmes règles que tout autre salarié, soit avant son départ, soit à son retour, en fonction des dates prévues pour les entretiens.

Un ou une salarié(e) qui a bénéficié d'un congé parental à temps plein d'au moins 6 mois sera vu en entretien à son retour par son responsable hiérarchique afin d'aborder notamment les modalités de retour au sein de l'entreprise, des besoins de formation éventuels ainsi que des souhaits d'évolution ou de mobilité.

L'entreprise s'engage également à étudier toute demande de travail à temps partiel choisi faite par un ou une salarié(e) dans le but de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Indicateur de suivi

- répartition des effectifs selon la durée du travail et le sexe
- Nombre de demandes de passage à temps partiel et nombre de demandes satisfaites : répartition par sexe
- Nombre de salariées ayant bénéficié d'un congé maternité et d'un entretien annuel avant le départ ou au retour
- Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé parental à temps plein d'au moins 6 mois et nombre d'entretiens réalisés avec le responsable hiérarchique au retour.

IV.- Modalités de suivi du plan d'action

Les indicateurs permettant de vérifier le respect de la politique globale de ce plan d'action seront transmis au CCE et seront intégrés au rapport de situation comparée des hommes et des femmes.

Un bilan sera fait des différents engagements pris et les mesures correctives éventuellement décidées par l'entreprise pour permettre d'atteindre les objectifs seront présentées au CCE.

V.- Modalités de dépôt légal

Le présent plan d'action sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE – Unité territoriale de la Nièvre. Un exemplaire sera également remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'homme de Nevers.

Fait à Cosne sur Loire, en 3 exemplaires originaux, le 21 décembre 2012.

Martial Toumieux
Directeur Industriel

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a long horizontal stroke and a small dot at the end.

ANNEXE

1 - Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes au 31/12/2011**Conditions générales d'emploi****Effectifs**

Répartition par catégorie professionnelles et par type de contrat

	Cadres		Agents de maîtrise		Technicien		Employés		Ouvriers		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
CDI	60	11	33	11	2	5	16	63	139	22	250	112
CDD	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	2	3

Age moyen par catégorie professionnelle

	Cadres	Agents de maîtrise	Technicien	Employés	Ouvriers	Total
Homme	48,77	45,02	56,06	40,82	44,13	45,2
Femme	44,87	49,97	55,86	44,41	43,32	45,3

Durée et organisation du travail

répartition des effectifs selon la durée du travail

	Hommes	Femmes
Temps complet	252	110
Temps partiel entre 20 et 30h	0	3
Autres formes de temps partiel	0	2

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail

	Hommes	Femmes
Travail posté 2x8	7	18
Travail posté de nuit 3x8	119	11
Horaires variables	100	78
Travail atypique dont le travail du week end	sur la base du volontariat	

Congés (> 6 mois)

	Cadres		Agents de maîtrise		Technicien		Employés		Ouvriers		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Sabbatique	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Parental	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autre	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

Embauches et départs

Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail, et des départs par catégorie professionnelle et motifs de rupture

Embauches	Cadres		Agents de maîtrise		Technicien		Employés		Ouvriers		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
CDI temps plein	4	2	1	0	0	0	2	5	6	1	13	8
CDI temps partiel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CDD temps plein	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	1
CDD temps partiel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Ruptures de contrat	Cadres		Agents de maîtrise		Technicien		Employés		Ouvriers		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Période d'essai	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Démission	1	1	0	0	0	0	1	2	0	1	2	4
Fin de CDD	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	1
Licenciement pour motif personnel	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	4	0
Licenciement pour motif économique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rupture conventionnelle	2	0	0	2	0	0	0	2	0	0	2	4
Retraite	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	4
Décès	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0

Classification dans l'entreprise

	Hommes	Femmes
Groupe 1 échelon B	11	0
Groupe 1 échelon A	7	2
Groupe 2	39	9
Groupe 3 échelon B	24	3
Groupe 3 échelon A	13	9
Groupe 4	68	30
Groupe 5 échelon C	19	8
Groupe 5 échelon B	42	36
Groupe 5 échelon A	28	16
Groupe 6 échelon B	0	1
Groupe 6 échelon A	0	0

Promotion professionnelle

	Cadres		Agents de		Employés		Ouvriers		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Nbre de promotion	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0
Durée moyenne entre chaque promotion (en mois)					30		81		60,66	

la promotion s'entend lors d'un changement de statut et est indiquée dans le tableau dans le statut de départ

Ancienneté

	Cadres		Agents de maîtrise		Technicien		Employés		Ouvriers		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle	17,54	9,85	16,1	20,96	30,11	35,64	15,94	17,33	17,93	18,65	17,6	18

Rémunérations

Eventail des rémunérations (salaire mensuel brut de base) hors apprentissage et contrat de professionnalisation

ANNEE 2011	Cadres		Agents de maîtrise		Technicien		Employés		Ouvriers		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Au niveau du SMIC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre le SCMIC et 1 999 €	0	0	3	3	1	3	15	60	138	22	157	88
De 2 000 à 2 499 €	2	0	12	4	1	2	1	5	1	0	17	11
De 2 500 à 3 000 €	12	0	17	4	0	0	0	0	0	0	29	4
+ de 3 000 €	46	11	1	0	0	0	0	0	0	0	47	11

Rémunération moyenne annuelle 2011

	Cadres	Agents de maîtrise	Technicien	Employés	Ouvriers
Hommes	67 851	34 683	-	25 074	25 552
Femmes	46 372	32 098	24 666	22 213	22 106

Les plus hautes rémunérations

Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise

Aucune

Rapport de situation comparée hommes-femmes 2011

Formation

	Cadres		Agents de maîtrise		Technicien		Employés		Ouvriers		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Effectif formé	9	3	12	2	0	0	4	20	19	0	44	25
Nombre total d'heures de formation	666	47	224,5	46	0	0	95	435	461	0	1446,5	528
Effectif total au 31/12/2011	60	11	33	11	2	5	17	65	140	23	252	115
Nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an	11,1	4,3	6,8	4,2	0,0	0,0	5,6	6,7	3,3	0,0	5,7	4,6

Répartition par type d'action

	Cadres		Agents de maîtrise		Technicien		Employés		Ouvriers		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Adaptation au poste et maintien dans l'emploi	6	3	9	2	0	0	3	17	15	0	33	22
- nombre de personnes formées	54	47	150	46	0	0	60	347	336	0	600	440
- nombre d'heure de formation												
Développement des compétences	3	0	3	0	0	0	1	4	4	0	11	4
- nombre de personnes formées	612	0	75	0	0	0	35	88	125	0	847	88
- nombre d'heure de formation												

Conditions de travail

Répartition par poste de travail

	Hommes	Femmes
Exposition à des risques professionnels - produits toxiques - autre		
Pénibilité, dont caractère répétitif des tâches - travail à la chaîne - travail au rendement - autres		

2 - Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

	Cadres	Agents de maîtrise	Technicien	Employés	Ouvriers
Nbre de jours théorique de congé paternité	68	-	-	203	1 006
Nbre de jours de congé paternité pris par les salariés	68	-	-	203	1 006

Pas de congé d'adoption

2 - Organisation du travail

		<i><u>Hommes</u></i>	<i><u>Femmes</u></i>
Ouvriers	Mi-temps	0	0
	Temps-partiel	0	0
	Equipe	95	18
	Normal	13	2
Employés	Mi-temps	0	0
	Temps-partiel	0	5
	Equipe	5	4
	Normal	8	39
Techniciens	Mi-temps	0	0
	Temps-partiel	0	0
	Equipe	1	0
	Normal	1	5
Agents de maîtrise	Mi-temps	0	0
	Temps partiel	0	0
	Equipe	6	0
	Normal	21	10
Cadres	Mi-temps	0	0
	Temps partiel	0	0
	Equipe	0	0
	Normal	56	10

Mesures facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Les temps partiels sont à l'initiative des salariés dans un souci d'articulation de leur vie familiale ou personnelle et leur vie professionnelle

3 - Indicateurs propres aux mesures prises visant à la réduction des inégalités hommes-femmes

En matière de recrutement

L'entreprise Paragon Transaction se donne pour objectif, dans les recrutements de salariés, quelque soit le statut, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats reflète dans la mesure du possible, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Au-delà des indicateurs déjà existants pour les seniors, l'entreprise suivra le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées par sexe.

Indicateur : Nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par sexe et par poste à pourvoir

annonces passée au cours de l'année 2011	Nbre de candidatures reçues		Pourcentage de candidature reçues en fonction du sexe		Nbre de candidats reçus en entretien		Pourcentage de candidats reçus en entretien en fonction du	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agent technique de fabrication	0	4	0%	100%	0	2	0%	100%
Chef d'équipe logistique	7	1	88%	13%	3	0	100%	0%
Conducteur d'assembleuse	26	0	100%	0%	16	0	100%	0%
Deviseur Cosne	14	2	88%	13%	9	1	90%	10%
Opérateur PAO	2	0	100%	0%	1	0	100%	0%
Responsable amélioration continue	5	0	100%	0%	5	0	100%	0%
Responsable de site logistique	13	1	93%	7%	2	0	100%	0%
technicien de maintenance	35	0	100%	0%	11	0	100%	0%
deviseur/fabricant	23	12	66%	34%	8	2	80%	20%
Assistante commerciale (EDDO)	0	16	0%	100%	0	7	0%	100%

Voir également l'indicateur "Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail"

1 - Conditions générales

En matière de rémunération

Indicateur : Rémunération annuelles moyennes des hommes et des femmes par groupe de la classification et nombre de salariés par groupe de la classification : répartition par sexe

Groupes	Moyenne mensuelle Homme	Moyenne mensuelle Femme	Effectif Homme	Effectif Femme
G1B	8 502,23	-	10	0
G1A	6 240,76	-	6	1
G2	5 024,12	3 881,89	37	8
G3B	3 130,34	-	23	3
G3A	2 407,82	2 599,91	13	9
G4	2 423,83	1 925,43	63	24
G5C	2 168,33	2 183,90	17	7
G5B	2 142,71	1 851,48	33	31
G5A	1 697,50	1 901,37	15	14
G6B	-	-	2	1
G6A				

1

3 - Indicateurs propres aux mesures prises visant à la réduction des inégalités hommes-femmes

En matière de formation

Voir indicateurs "répartition des heures de formation et du nombre de stagiaires par statut et par sexe et nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an : répartition par sexe et par statut"

1 - Formation

Nombre de demande de formation ou de bilan de compétences formulées dans le cadre du DIF dans les 6 mois suivant la fin d'un congé parental			
Hommes :	0	femmes :	0

Nombre de demande de période de professionnalisation formulées dans les 6 mois en cas d'absence d'au moins 12 mois liée à la parentalité			
Hommes :	0	femmes :	0

En matière d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Voir indicateur "répartition des effectifs selon la durée du travail et le sexe"

1 - Conditions générales d'emploi

Indicateur temps partiel

Nombre de demande de passage à temps partiel			
Hommes :	0	Femmes :	1
Nombre de demande satisfaites			
Hommes :	0	Femmes :	0

Indicateur congé maternité et entretien annuel

Nombre de salariées ayant bénéficié d'un congé maternité	
1	
Nombre d'entretien réalisé avant le départ ou au retour	
1	

Indicateur congé parental et entretien réalisés au retour

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé parental			
Hommes :	0	Femmes :	0
Nombre d'entretiens réalisé au retour			
Hommes :	0	Femmes :	0