
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Rapport pour l'année 2012

Indicateurs chiffrés :

Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise pour l'année 2012

Concernant la situation comparée des femmes et des hommes, l'entreprise analyse les données chiffrées par sexe :

1) Répartition par catégorie professionnelle :

CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents, employés	12	157	169
Agents de maîtrise	0	8	0
Cadres	0	0	0

Par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) :

CATEGORIE	HOMMES		FEMMES	
	CDI	CDD	CDI	CDD
Agents, employés	152	5	11	1
Agents de maîtrise	8	0	0	0
Cadres	0	0	0	0
Total	160	5	11	1

2) Par Catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD), les contrats à temps complet et ceux à temps partiel :

CATEGORIE	HOMMES				FEMMES			
	CDI TC	CDI TP	CDD TC	CDD TP	CDI TC	CDI TP	CDD TC	CDD TP
Agents, employés	141	11	5	0	10	1	1	0
Agents de maîtrise	8	0	0	0	0	0	0	0
Cadres	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Nombre	149	11	5	0	10	1	1	0

3) Données sur les embauches, données chiffrées par sexe :

📊 Répartition des embauches 2012 par catégorie professionnelle et type de contrat de travail :

CATEGORIE	HOMMES				FEMMES			
	CDI TC	CDI TP	CDD TC	CDD TP	CDI TC	CDI TP	CDD TC	CDD TP
Agents, employés	27	6	27	0	3	1	2	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	27	6	27	0	3	1	2	0

Ancienneté :

📊 Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle :

CATEGORIE	<1 an		1>3ans		4>7 ans		8>10 ans		11>12 ans		13>15 ans		>15 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Agents, employés	3	51	3	36	3	39	3	8	0	7	0	6	0	5
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	4
Cadres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

4) Rémunérations :

⚡ Effectifs, données chiffrées par sexe :

Rémunération moyenne mensuelle,

CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents, employés	1983.89	1705.23	1844.56
Agents de maîtrise	0	2083.03	2083.03
Cadres	0	0	0

Par catégorie et par ancienneté

CATEGORIE		<1 an	1>3 ans	4>7 ans	8>10 ans	11>12 ans	13>15 ans	>15 ans
Agents, employés	F	1578.21	1647.20	1991.33	1840.47	2082.58	0	0
	H	1598.07	1653.87	1695.13	1743.70	1963.75	1754.73	2022.49
Agents de maîtrise	F	0	0	0	0	0	0	0
	H	0	0	1984.67	2110.08	0	2373.82	2476.23
Cadres	F	0	0	0	0	0	0	0
	H	0	0	0	0	0	0	0

Diagnostic de l'entreprise

L'analyse des indicateurs fait apparaître les écarts suivants :

Emploi et recrutement

Diagnostic :

En reprenant les mêmes indicateurs qui ont servis pour l'élaboration du plan la direction constate que le taux de féminisation des effectifs pour l'année 2012 s'élève à **7%**.

Nous constatons que les métiers de la sécurité restent principalement recherchés par les hommes. Il s'avère en effet que la part des candidatures féminines reçu lors des recrutements est nettement inférieure à celle des hommes. Ce qui explique aujourd'hui le faible taux.

Les Actions qui ont été mises en œuvre

- D'une manière générale, l'entreprise utilise les intitulés et les formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes et qui ne mettent en avant que les compétences nécessaires à l'exercice du poste proposé.

A ce titre, la mention du régime de travail « temps plein » qui figurait systématiquement dans les offres d'emploi internes a été supprimée.

- Dans la terminologie des offres d'emploi nous avons recours systématiquement à la mention H/F,
- Nous avons féminisé dans les documents internes, les intitulés de postes occupés également par des femmes.
- Classification et salaire à l'embauche identique entre les femmes et les hommes pour un même poste,

Rémunération

Diagnostic :

L'entreprise réaffirme sa volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Les Actions qui ont été mises en œuvre

- L'entreprise pratique la même démarche d'égalité salariale entre les femmes et les hommes relevant du même niveau de classification, du même métier repère, du même emploi type,
- Classification et salaire à l'embauche identique entre les femmes et les hommes pour un même poste.

Lors des propositions d'augmentation individuelles, l'entreprise s'assure que l'équité dans l'avancement des femmes et des hommes soit respectée. La promotion sera par ailleurs accordée seulement sur des critères de compétences et de qualité de travail. Les décisions relatives à l'évolution professionnelle devront de même reposer sur ces mêmes critères.

La rémunération de base des salariés ayant bénéficié d'un congé (congés maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation) devra à leur retour, être majorée des augmentations générales versées pendant leur absence aux salariés de la même catégorie professionnelle.