

PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les Entreprises de Prévention et Sécurité ont déjà pris des engagements sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par un accord national signé avec les représentants des organisations syndicales représentatives. Cet accord sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a été conclu le 23 avril 2010 conformément aux dispositions des articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-1 et L. 2242-7 du même code.

Le présent plan s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi N° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, relatifs aux accords et plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes et hommes.

Par le présent plan d'action, la Direction précise les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Article 1. Préambule

Le présent plan est conclu en application des articles L. 2242-5 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2. Objet du plan

Le présent plan vise à rendre apparents les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources des écarts de situation entre les hommes et les femmes. A partir du constat ainsi réalisé, il convient de se fixer des objectifs de progression dans 2 domaines.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendu et le délai de réalisation font également l'objet du présent plan.

Article 3. Durée du Plan

Le plan concernant l'ensemble du personnel est conclu pour une durée de 1 an. Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente.

Au terme de chaque année ou en cas de contestation sérieuse, la Direction rencontrera le Comité d'Entreprise pour examiner le fonctionnement du plan d'action et de juger de l'opportunité de sa révision.

Article 4. Elaboration d'un diagnostic partagé

La Direction a préalablement convenu que l'élaboration d'un diagnostic partagé suppose de procéder à une analyse déjà suivie dans le rapport sur la situation comparée, et d'en élaborer de nouveaux.



Indicateurs chiffrés :

1 Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1) Conditions générales d'emploi

a. Effectifs (au 31 décembre 2011), données chiffrées par sexe :

- Répartition par catégorie professionnelle :

CATEGORIE	HOMMES	FEMMES
<u>Agents, employés</u> nombre	212	9
<u>Agents de maîtrise</u> Nombre	11	0
<u>Cadres</u> Nombre	0	0
<u>Total</u> Nombre	223	9

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

CATEGORIE	HOMMES		FEMMES	
	CDI	CDD	CDI	CDD
Agents, employés Nombre	206	5	9	1
Agents de maîtrise Nombre	11			
Cadres Nombre				
Total Nombre	217	5	9	1

- 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 Nombre	194	12	5	0	9	0	1	0
Agents de maîtrise Nombre	11	0	0	0	0	0	0	0
Cadres Nombre								
Total Nombre	205	12	5	0	9	0	1	0

b. Données sur les embauches, données chiffrées par sexe :

- Répartition des embauches 2011 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 Nombre	39	5	3		2		1	
Agents de maîtrise Nombre								
Cadres Nombre								
Total Nombre								

c. Ancienneté :

- Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle :

CATEGORIE	< 1 an		1>3 ans		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	47	3	81	4	48		14		10		3		8
Agents de maîtrise						3		4		2				2
Cadres														

2) Rémunérations

d. Effectifs, données chiffrées par sexe :

- Rémunération moyenne mensuelle ;

CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents, employés	1572.09	1583.06	1577.57
Agents de maîtrise	0	2167.66	2167.66
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	1490.37	1451.63	1673.18	0	0	0	0
	H	1501.05	1520.28	1584.83	1600.30	1730.41	1795.37	1784.56
Agents de maîtrise	F	0	0	0	0	0	0	0
	H	0	0	1944.14	2027.11	0	0	2859.02
Cadres	F	0	0	0	0	0	0	0
	H	0	0	0	0	0	0	0



Article 5. Diagnostic de l'entreprise

L'analyse des indicateurs fait apparaître les écarts suivants :

Chapitre 5.1. - Emploi et recrutement

1.2 - Diagnostic

La Direction convient qu'il n'y a pas des métiers spécifiquement féminins ou masculins.

Elle constate toutefois que le taux de féminisation des effectifs s'élève à 3,88 %.

Etant précisé que plus de 90% des emplois au sein de la société sont des emplois d'agent de prévention et de sécurité et qu'il s'agit d'un secteur d'activité où les métiers de la sécurité restent principalement recherchés par les hommes.

Notamment lorsque la société met en œuvre un recrutement il s'avère que la part des candidatures féminines reçue est nettement inférieure à celle des hommes.

Chapitre 5.2. - Rémunération

2.1 - Préambule

A l'embauche, l'entreprise garantit un même niveau de classification et un salaire égal entre les femmes et les hommes à même métier, niveau de responsabilité, formation qualification et/ou expérience.

Les indicateurs montrent que les décisions salariales individuelles sont statistiquement attribuées de façon équilibrée entre les femmes et les hommes.

Article 6. Actions pouvant être mises en œuvre

Chapitre 6.1. - Emploi et recrutement

C'est pourquoi la Direction convient:

D'accroître les efforts pour améliorer l'équilibre femmes-hommes lors des recrutements externes en fixant des objectifs de féminisation,

- 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 figure systématiquement dans les offres d'emploi internes est supprimée.

Objectif : 100%, coût estimé 0, échéancier 30/09/2012.

- En vérifiant la neutralité de la terminologie des offres d'emploi en recourant systématiquement à la mention H/F,

Objectif : 100%, coût estimé 0, échéancier 30/09/2012.



- En féminisant dans les documents internes, les intitulés de postes occupés également par des femmes,

Objectif : 100%, coût estimé 0, échéancier 30/09/2012.

- Etablissement d'un pourcentage d'embauches de personnes d'un même sexe reflète celui des candidatures reçues,

Objectif : 30%, coût estimé 0, échéancier 30/09/2012.

- Classification et salaire à l'embauche identique entre les femmes et les hommes pour un même poste,

Objectif : 100%, coût estimé 0, échéancier 30/09/2012.

Chapitre 6.2. - Rémunération

La Direction 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.

- 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,

Objectif : 100%, coût estimé 0, échéancier 30/09/2012.

- Classification et salaire à l'embauche identique entre les femmes et les hommes pour un même poste.

Objectif : 100%, coût estimé 0, échéancier 30/09/2012.

Lors des propositions d'augmentation individuelles, l'entreprise s'assurera 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.

Objectif : 30%, coût à déterminer, échéancier 30/09/2012.

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.

Objectif : 100%, coût estimé 0, échéancier 30/09/2012.

L'analyse sera réalisée chaque année par l'entreprise lors de la négociation salariale annuelle.

Article 7. Synthèse du plan d'action

L'entreprise mettra en place un dispositif de communication afin que chaque acteur s'implique et se mobilise au bon fonctionnement de cette politique « égalité professionnelle femmes-hommes ». Seront acteurs tout salarié de l'entreprise quelque soit son niveau hiérarchique.



L'entreprise soumettra annuellement pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, un rapport comparatif des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Article 8. Notification et entrée en vigueur

Le plan entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Au terme de chaque année ou en cas de contestation sérieuse, La Direction rencontrera le Comité d'Entreprise pour examiner le fonctionnement du plan d'action et de juger de l'opportunité de sa révision.

Le plan d'action pourra être révisé ou modifié par avenant par la Direction le Comité d'entreprise pourra demander une révision, dans ce cas il devra accompagner sa demande d'un projet sur les points révisés.

Toute modification du présent plan donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité donnant lieu à signature du présent plan d'action.

Un exemplaire du présent plan d'action sera remis à chaque signataire.

Fait à Draguignan, le 30 Décembre 2011

Pour la Direction
SARL AES PACA

Mr CANNAROZZO Christophe

CANNAROZZO Christophe
A.E.S. PACA

4 AVENUE DU MARECHAL JUIN
83300 DRAGUIGNAN
Tél. 04 94 19 87 77 - Fax 78
SIRET 508 112 406 00014 APE 8010 Z
RCS DRAGUIGNAN 2008 B 434
S.A.R.L. AU CAPITAL DE 115 750 €