

Synthèse du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle homme / femme 2016

(Contenu au sein du Rapport Annuel Unique 2015)

1/ Les indicateurs clefs par sexe et catégories socio-professionnelles en matière d'égalité professionnelle des femmes et des hommes

Indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle en matière de rémunération effective :

- Rémunération de base brute horaire moyenne (hors primes et variables, hors rémunérations au forfait)

	Part en % des effectifs		Moyenne		
	F	H	F	H	Moyenne
Cadres					
Techniciens	39%	61%	12,70 €	14,25 €	13,65 €
Agents de Maîtrise	16%	80%	13,93 €	13,90 €	13,90 €
Employés	76%	24%	12,38 €	12,27 €	12,35 €
Ouvriers	19%	81%	10,00 €	10,87 €	10,71 €
Effectif TOTAL	31%	69%	11,87 €	12,13 €	12,05 €

- Rémunération de base brute mensuelle moyenne (hors primes et variables, rémunérations au forfait comprises)

	Part en % des effectifs		Moyenne		
	F	H	F	H	Moyenne
Cadres	29%	71%	4 458,46 €	3 928,47 €	4 079,89 €
Techniciens	41%	59%	2 083,87 €	2 180,44 €	2 140,77 €
Agents de Maîtrise	11%	89%	2 113,50 €	2 482,04 €	2 441,09 €
Employés	73%	27%	1 877,83 €	1 948,23 €	1 896,78 €
Ouvriers	19%	81%	1 516,79 €	1 648,15 €	1 623,77 €
Effectif TOTAL	30%	70%	2 087,35 €	2 133,42 €	2 119,76 €

Durée moyenne entre deux promotions professionnelles :

La société SIGNAUX GIROD a enregistré 29 promotions professionnelles en 2015, correspondant soit à une évolution de coefficient ou de niveau, soit à un changement de catégorie socioprofessionnelle.

Ces promotions professionnelles concernent à 51.72% des hommes et à 48.28% des femmes mais sont plus favorables aux femmes de l'entreprise car 19.72% d'entre-elles ont été bénéficiaires contre 8.98% des hommes.

Enfin, ces promotions professionnelles constituaient, pour chacun des salariés bénéficiaires une première promotion professionnelle, ce qui ne permet pas de réaliser une étude de la durée moyenne entre deux promotions en 2015.

Exercice des fonctions d'encadrement ou décisionnelles :

Deux femmes et deux hommes exercent des fonctions d'encadrement ou décisionnelles au sein de la société SIGNAUX GIROD :

- Président Directeur Général (Homme)
- Directrice Générale Déléguée (Femme)
- Directeur d'Usine (Homme)
- Adjoint au Directeur d'Usine (Femme)

2/ Les objectifs de progression, les actions ainsi que les indicateurs retenus dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Domaines	Objectifs	Actions	Délai de réalisation	Budget prévisionnel	Indicateurs de suivi des objectifs
Rémunération effective	Réajuster la politique salariale pour réduire les inégalités salariales	Réaliser une analyse annuelle et un suivi des évolutions salariales des hommes et des femmes, quel que soit leur temps de travail	Fin 2016	Pas de coût spécifique.	<ul style="list-style-type: none"> - Proportion des hommes/femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle - Durée moyenne entre deux augmentations par sexe - Analyse des salaires de base par sexe et CSP
Promotion professionnelle	Veiller à l'égalité d'accès à la promotion professionnelle	Réaliser une analyse annuelle et un suivi des promotions professionnelles des hommes et des femmes	Fin 2016	Pas de coût spécifique.	<ul style="list-style-type: none"> - Proportion des hommes/femmes bénéficiaires d'une promotion professionnelle - Durée moyenne entre deux promotions sur le nombre total de promotion par an et par sexe
	Inciter à la mobilité professionnelle au sein de la société et du Groupe	Mettre en place un système de Bourse à l'Emploi interne pour favoriser la mobilité interne	Courant 2016	Pas de coût spécifique.	<ul style="list-style-type: none"> - Création effective de la Bourse à l'Emploi
Formation	Développer l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue	Déterminer des conditions d'accès à la formation professionnelle identiques pour l'ensemble des collaborateurs	Fin 2016	Pas de coût spécifique.	<ul style="list-style-type: none"> - Proportion des hommes/femmes bénéficiaires d'une formation professionnelle selon l'effectif hommes/femmes au sein de l'entreprise
		Mettre en place un plan de communication interne pour informer sur les différents dispositifs de formation et l'impact de la réforme de la formation professionnelle de 2015	Courant 2016	Pas de coût spécifique.	<ul style="list-style-type: none"> - Proportion des hommes/femmes ayant participé aux réunions d'information sur les dispositifs - Taux d'évolution du nombre de demande de CPF