

OGER INTERNATIONAL

**PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE
HOMMES - FEMMES
2012 -2014**

SOMMAIRE

	Page
BILAN DES ACTIONS ENGAGEES AU COURS DES EXERCICES ANTERIEURS	2-3
PLAN D'ACTION	4-9
SYNTHESE	10-11
RAPPORT SUR LA SITUATION COMPAREE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	12-26

BILAN DES ACTIONS ENGAGEES AU COURS DES EXERCICES ANTERIEURS

Historiquement : La société a toujours veillé à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (recrutement, accès à la formation entre autres).


En 2010 : - Mise en place du R.S.C.
- Ventilation du personnel par catégorie hommes / femmes suivant les niveaux hiérarchiques de la convention collective ; mise en évidence des écarts.

En 2011 : Lors de la N.A.O. (fin 2010)
- Enveloppe de 0,3% d'augmentation complémentaire dédiée au rattrapage des salaires entre les hommes et les femmes.
- Ajustement / promotion de certains collaborateurs mal positionés par rapport à la grille des salaires et du poste occupé. (Voire antérieurement pour certains d'entre eux, évolution du salaire sans changement de position).

PLAN D'ACTION



Article 1 – Embauche : Assurer la promotion de l'égalité homme/ femme dans les situations d'embauche

	Thème 1	Thème 2
Constat au 31/12/10	Pas d'incitation de nos partenaires de recrutement de respecter l'égalité hommes/ femmes dans les candidatures transmises	Depuis 2008, les femmes représentent en moyenne 26% des effectifs OI.
objectifs de progression 2012/2014	Intégrer une clause de respect de la diversité dans tous les contrats signés avec les cabinets de recrutement et entreprises de travail temporaire	Maintenir, voire augmenter, la proportion de femmes au sein des effectifs OI en favorisant le recrutement des femmes
Indicateur	nombre de partenaires de recrutement (cabinets et sociétés d'intérim) qui ont accepté la clause de diversité / nombre total de partenaires de recrutement (cabinets et société d'intérim) avec lesquels OI travaille	nombre de femmes recrutées dans l'année / nombre total des embauches (CDI, CDD) de l'année
Cible / Echancier	100% à fin 2012	26% de recrutement de femmes sur la période 2012/2014 (recrutement externe)
Evaluation du Coût		
Etat au 31/12/2012		
Etat au 31/12/2013		
Etat au 31/12/2014		
Commentaires (à compléter en priorité pour les actions prévues mais non réalisées)		


Article 2 – Formation : Garantir l'accès à la formation à part égale aux hommes et aux femmes

	Thème 1	Thème 2
Constat au 31/12/10	Les femmes, qui représentaient 25,65% des effectifs au 31/12/09, ont bénéficié de 22,31% des heures de formation réalisées en 2010 (plan + DIF + formations internes)	Retour à l'emploi parfois difficile après un congé parental à temps plein de longue durée (majoritairement pris par des femmes)
objectifs de progression 2012/2014	Allouer un nombre d'heures dans le cadre de la formation (plan + DIF + formations internes) pour l'année N correspondant à la proportion de femmes présentes dans les effectifs au 31/12/N-1	Accompagner le retour à l'emploi des salariés, hommes ou femmes, ayant bénéficié d'un congé parental à temps plein d'une durée minimum de 6 mois, en favorisant l'accès à un bilan de compétences aux salariés qui le demanderaient.
Indicateur	nombre d'heures de formation réalisées pour les femmes / nombre total d'heures de formation réalisées (plan + DIF + formations internes).	nombre de bilans de compétences réalisés / nombre de salariés ayant demandé un bilan de compétences suite à un congé parental à temps plein d'au moins 6 mois
Cible / Echancier	Pourcentage compris entre -3% et +3% de la proportion de femmes présentes au 31/12/N-1	100%
Evaluation du Coût	pas de coût supplémentaire, inclus dans budget formation global	coût moyen d'un bilan de compétences : 4034 Euros qui se décomposent entre coûts pédagogiques (2300 Euros) et salaire (en moyenne 1734 Euros pour 24 heures)
Etat au 31/12/2012		
Etat au 31/12/2013		
Etat au 31/12/2014		
Commentaires (à compléter en priorité pour les actions prévues mais non réalisées)		

Article 3 – Promotion professionnelle : Offrir des opportunités de carrières équivalentes quelque soit le sexe

	Thème 1	Thème 2
Constat au 31/12/10		Au 31/12/10, les femmes représentent 8,8% des fonctions d'encadrement ou décisionnelles (DRX, ADR, CDS, ACS, RDA, RDE, RDP : 8 femmes et 91 hommes)
objectifs de progression 2012/2014	Mise en place d'outils permettant de : 1) Mesurer la durée moyenne entre deux promotions pour les hommes et les femmes (et le faire figurer dans le RSC) 2) Réduire les écarts constatés le cas échéant	Faire progresser la proportion de femmes dans les fonctions d'encadrement ou décisionnelles (DRX, ADR, CDS, ACS, RDP, RDA, RDE)
Indicateur	Comparaison de la durée moyenne entre deux promotions femmes/ hommes	nombre de femmes occupant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles / effectif total des fonctions d'encadrement ou décisionnelles (DRX, ADR, CDS, ACS, RDP, RDA, RDE)
Cible / Echéancier	1/ mesure à fin 2012 dans le RSC 2/ si écart constaté, définir des objectifs à fin 2013 pour les réduire	10% de femmes occupant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles (DRX, ADR, CDS, ACS, RDP, RDA, RDE) en moyenne sur la période 2012/2014
Evaluation du Coût		
Etat au 31/12/2012		
Etat au 31/12/2013		
Etat au 31/12/2014		
Commentaires (à compléter en priorité pour les actions prévues mais non réalisées)		

Article 4 – Rémunération effective : Promouvoir l'égalité de rémunération dans les niveaux hiérarchiques et dans les fonctions d'importance comparable

Thème 1	
Constat au 31/12/10	<p>Écarts F/H constatés sur le salaire mensuel moyen au 31/12/10 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau C = 1% - niveau D = - 4% - niveau E = -13% - niveau F = - 7% - niveau G = - 7% - niveau H = - 9% - niveau A coef.70 = - 4% - niveau A coef.80 = - 4% - niveau B1/1 coef.90 = - 9% - niveau B1/1 coef.95 = - 8% - niveau B1/2 coef.100 = - 6% - niveau B1/2 coef.103 = 10% - niveau B2/1 coef.108 = -1% - niveau B2/2 coef.120 = - 5%
objectifs de progression 2012/2014	Réduire les écarts de salaire constatés d'au moins 6% (positif ou négatif) dans les catégories de la Convention collective les plus significatives en effectif (plus de 10 salariés), notamment par la mise en place d'un pourcentage de la masse salariale annuelle dédié à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes lors des NAO
Indicateur	<p>écarts F/H constatés sur le salaire mensuel moyen dans les catégories suivantes jugés prioritaires au vu du RSC 2010 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau E - niveau F - niveau G - niveau B1/1 coef.90 - niveau B1/1 coef.95 - niveau B1/2 coef.100 - niveau B1/2 coef.103
Cible / Échéancier	<p>En 2014, écarts réduits d'au moins 2 % , soit au minimum :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau E = -11% - niveau F = - 5% - niveau G = - 5% - niveau B1/1 coef.90 = - 7% - niveau B1/1 coef.95 = - 6% - niveau B1/2 coef.100 = - 4% - niveau B1/2 coef.103 = +8%
Evaluation du Coût	% de la masse salariale annuelle négocié lors de la NAO
Etat au 31/12/2012	<p>écarts constatés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau E = - niveau F = - niveau G = - niveau B1/1 coef.90 = - niveau B1/1 coef.95 = - niveau B1/2 coef.100 = - niveau B1/2 coef.103 =
Etat au 31/12/2013	<p>écarts constatés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau E = - niveau F = - niveau G = - niveau B1/1 coef.90 = - niveau B1/1 coef.95 = - niveau B1/2 coef.100 = - niveau B1/2 coef.103 =
Etat au 31/12/2014	<p>écarts constatés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau E = - niveau F = - niveau G = - niveau B1/1 coef.90 = - niveau B1/1 coef.95 = - niveau B1/2 coef.100 = - niveau B1/2 coef.103 =
Commentaires (à compléter en priorité pour les actions prévues mais non réalisées)	

Article 5 – Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale : Permettre aux salariés hommes et femmes de conjuguer leurs responsabilités familiales et leur engagement professionnel

	Thème 1	Thème 2	Thème 3	Thème 4
Constat au 31/12/10	D'après plusieurs études, les inégalités Hommes / Femmes se caractérisent par un enlèvement de causes et de conséquences au carrefour de la sphère professionnelle et de la sphère privée. L'insertion des femmes sur le marché du travail passe par un meilleur partage des tâches familiales.			
Objectifs de progression 2012/2014	Engager une réflexion pour l'indemnisation partielle par la société du congé paternité (soit 11 jours) en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.	Prendre compte de la parentalité en limitant les réunions de travail commençant après 17h (sauf nécessité justifiée) aussi bien pour les femmes que pour les hommes.	Aménager les horaires des salariés parents le jour de la rentrée scolaire de la maternelle jusqu'au CM2. L'heure limite d'arrivée dans la société sera portée de 9h15 à 11h.	Engager une réflexion pour mettre en place le chèque emploi service universel (CESU) préfinancé par l'entreprise.
Indicateur	A définir suivant les mesures arrêtées par la Direction.			A définir suivant les mesures arrêtées par la Direction.
Cible / Echéancier	- étude de faisabilité sur le 1er semestre 2012, - si accord de la Direction, mise en place sur le 2e semestre 2012	diffusion du guide mi-2012	rentrée scolaire 2012	- étude de faisabilité sur le 1er semestre 2012, - si accord de la Direction, mise en place sur le 2e semestre 2012
Evaluation du Coût	A définir suivant les mesures arrêtées par la Direction.	1000 Euros pour rédaction, impression et diffusion du guide	Néant (l'aménagement de cette journée ne modifiant pas la durée hebdomadaire du temps de travail)	A définir suivant les mesures arrêtées par la Direction.
Etat au 31/12/2012				
Etat au 31/12/2013				
Etat au 31/12/2014				
Commentaires (à compléter en priorité pour les actions prévues mais non réalisées)	nombre de congé paternité en progression : 16 en 2010, 9 en 2009 et 7 en 2008			

9

SYNTHESE



Principaux indicateurs

Situation respective des hommes et des femmes au regard de :

- Salaire moyen brut de base décembre 2010 ventilé par niveau hiérarchique

CLASSIFICATION		2010				
		Hommes		Femmes		Δ
		Nbre	Salaire	Nbre	Salaire	%
EMPLOYE	Niveau A					
	Niveau B					
	Niveau C	2	1 885	3	1 897	1%
	Niveau D	6	2 212	19	2 114	-4%
TAM	Niveau E	15	2 559	25	2 226	-13%
	Niveau F	12	2 773	21	2 581	-7%
	Niveau G	9	3 206	5	2 990	-7%
	Niveau H	4	3 193	2	2 900	-9%
CADRE	Niveau A - Coefficient 60					
	Niveau A - Coefficient 70	17	2 855	3	2 733	-4%
	Niveau A - Coefficient 80	4	2 863	2	2 750	-4%
	Niveau B1/1 - Coefficient 90	79	3 307	26	3 017	-9%
	Niveau B1/1 - Coefficient 95	18	3 620	13	3 314	-8%
	Niveau B1/2 - Coefficient 100	42	3 871	6	3 629	-6%
	Niveau B1/2 - Coefficient 103	11	3 971	2	4 370	10%
	Niveau B2/1 - Coefficient 108	29	4 526	2	4 475	-1%
	Niveau B2/2 - Coefficient 120	37	5 250	3	4 965	-5%
	Niveau C1 - Coefficient 130					
	Niveau C2 - Coefficient 162					

Le nombre des salariés et les salaires ne sont renseignés que s'il y a, au minimum, un homme et une femme dans le même niveau hiérarchique.

- Durée moyenne entre deux promotions

(action prévue sur 2012).

- Exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles

Au 31/12/2010, les femmes représentent 8,8% des fonctions d'encadrement ou décisionnelles (DRX, ADR, CDS, ACS, RDA, RDE, RDP : 8 femmes et 91 hommes).

R.S.C.

2010

**RAPPORT SUR LA SITUATION COMPAREE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

9

EFFECTIF



1.1 Nombre de salariés au 31/12 ventilé par catégorie

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL					
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008		2009		2010	
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes	291	320	305	43	40	43	12	11	9	346	74,89%	371	74,35%	357	73,01%
Femmes	40	50	57	49	54	53	27	24	22	116	25,11%	128	25,65%	132	26,99%
TOTAL	331	370	362	92	94	96	39	35	31	462	100%	499	100%	489	100%

CADRES femmes sur effectif total	8,66%	10,02%	11,66%
T.A.M. femmes sur effectif total	10,61%	10,82%	10,84%
EMPLOYES femmes sur effectif total	5,84%	4,81%	4,50%

1.2 Nombre de CDD⁽¹⁾ au 31/12 ventilé par catégorie

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL					
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008		2009		2010	
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes	5	2		1	1		1			7	70,00%	3	50%		
Femmes		1	1	2	1		1	1		3	30,00%	3	50%	1	100%
TOTAL	5	3	1	3	2		2	1		10	100%	6	100%	1	100%

(1) Hors salariés sous contrat de professionnalisation ou d'étudiant.

1.3 Nombre de salariés à temps partiel au 31/12 ventilé par catégorie

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL					
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008		2009		2010	
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes			1											1	20%
Femmes	4	3	3	1	2	1				5	100%	5	100%	4	80%
TOTAL	4	3	4	1	2	1				5	100%	5	100%	5	100%

1.4 Nombre d'embauches⁽¹⁾ dans l'année ventilé par niveau hiérarchique

CLASSIFICATION		2008		2009		2010	
		H	F	H	F	H	F
EMPLOYE	Niveau A						
	Niveau B						
	Niveau C						
	Niveau D	1	2				1
TAM	Niveau E	1	5	4	7	1	
	Niveau F	1	1	1		2	1
	Niveau G	1			2		1
	Niveau H						
CADRE	Niveau A - Coefficient 70	13	2	8		5	2
	Niveau A - Coefficient 80	2		2			1
	Niveau B1/1 - Coefficient 90	25	5	21	6	9	5
	Niveau B1/1 - Coefficient 95				1		
	Niveau B1/2 - Coefficient 100	4	1	8	1	5	
	Niveau B1/2 - Coefficient 103		1				
	Niveau B2/1 - Coefficient 108	6		1	1	1	
	Niveau B2/2 - Coefficient 120	13	1	5		2	
	Niveau C1 - Coefficient 130	3		3		1	
	Niveau C2 - Coefficient 162			1			
TOTAUX		88		72		37	
		100%		100%		100%	
		70	18	54	18	26	11
		79,55%	20,45%	75,00%	25,00%	70%	30%

(1) Hors salariés sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'étudiant.

1.5 Nombre de stagiaires avec convention de stage dans l'année

	2008		2009		2010	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes	24	51,06%	25	55,56%	22	46,81%
Femmes	23	48,94%	20	44,44%	25	53,19%
TOTAL	47	100%	45	100%	47	100%

1.6 Congés spécifiques⁽¹⁾ accordés dans l'année

1.6.1 Congés spécifiques par salariés concernés

	ANNEE	CADRES		T.A.M.		EMPLOYES		TOTAL		
		H	F	H	F	H	F	H	F	T
Congé parental	2008		1		1				2	2
	2009		1		1				2	2
	2010	1			1			1	1	2
Congé sabbatique	2008									
	2009	1			1			1	1	2
	2010	1			1			1	1	2
Convenance personnelle	2008									
	2009		1						1	1
	2010									
Création d'entreprise	2008			1				1		1
	2009			1				1		1
	2010									

1.6.2 Nombre de jours ouverts de congés spécifiques

	ANNEE	CADRES		T.A.M.		EMPLOYES		TOTAL			J/S ⁽²⁾		
		H	F	H	F	H	F	H	F	T	H	F	T
Congé parental	2008		201		8				209	209		1,90	0,48
	2009		67		188				255	255		2,07	0,53
	2010	1			26			1	26	27		0,20	0,05
Congé sabbatique	2008												
	2009	42			42			42	42	84	0,12	0,34	0,17
	2010	190			190			190	190	380	0,51	1,47	0,76
Convenance personnelle	2008												
	2009		66						66	66		0,54	0,14
	2010												
Création d'entreprise	2008			254				254		254	0,77		0,58
	2009			193				193		193	0,53		0,40
	2010												
TOTAL	2008		201	254	8			254	209	463	0,77	1,90	1,05
	2009	42	133	193	230			235	363	598	0,65	2,95	1,23
	2010	191			216			191	216	407	0,52	1,67	0,82

(1) Congé parental d'éducation à temps plein, congé sabbatique, convenance personnelle, congé création d'entreprise.

(2) Jours d'absence par salarié (Effectif mensuel moyen sur l'année, voir 1.8).

1.7 Mobilité⁽³⁾ (mouvements internes du personnel)

	2008		2009		2010	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes	15	88,24%	30	78,95%	30	83,33%
Femmes	2	11,76%	8	21,05%	6	16,67%
TOTAL	17	100%	38	100%	36	100%

(3) Changement de secteur, d'établissement, détachement et expatriation à l'étranger, réintégration.

1.8 Nombre de salariés promus⁽⁴⁾ pendant l'année

	2008		2009		2010	
	Nbre	% ⁽⁵⁾	Nbre	% ⁽⁵⁾	Nbre	% ⁽⁵⁾
Hommes	43	13,03%	34	9,39%	31	8,40%
Femmes	19	17,27%	15	12,20%	7	5,43%
TOTAL	62	14,09%	49	10,10%	38	7,63%
Effectif mensuel moyen hommes	330	100%	362	100%	369	100%
Effectif mensuel moyen femmes	110	100%	123	100%	129	100%
Effectif mensuel moyen total	440	100%	485	100%	498	100%

(4) Changement de niveau ou de coefficient.

(5) Pourcentage des salariés promus en fonction de l'effectif mensuel moyen par catégoric.

1.9 Nombre de salariés exerçant une fonction d'encadrant ou décisionnelle⁽⁶⁾

	2008		2009		2010	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes	79	95,18%	94	91,26%	91	91,92%
Femmes	4	4,82%	9	8,74%	8	8,08%
TOTAL	83	100%	103	100%	99	100%

(6) Il s'agit des postes de Directeur, Adjoint du Directeur, Chef de service, Adjoint du chef de service, Responsable d'affaires, Responsable d'études, Responsable de projets.

1.10 Nombre de partenaires (cabinet de recrutement et société d'intérim) référencés

Sociétés d'intérim	:	14
Cabinet de recrutement	:	7

FORMATION



2.1 Nombre d'heures de formation ventilé par catégorie

PLAN

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL					
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008		2009		2010	
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes	1988	5081	4984	423	771	1017	59	148	37	2470	76,59%	6000	77,21%	6038	79,04%
Femmes	287	686	629	379	893	747	89	192	225	755	23,41%	1771	22,79%	1601	20,96%
TOTAL	2275	5767	5613	802	1664	1764	148	340	262	3225	100%	7771	100%	7639	100%

FORMATION INTERNE

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL					
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008		2009		2010	
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes	14	262	316		54	23		39		14	63,64%	355	67,11%	339	81%
Femmes	2	32	35	6	104	25		38	17	8	36,36%	174	32,89%	77	19%
TOTAL	16	294	351	6	158	48		77	17	22	100%	529	100%	416	100%

DIF

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL					
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008		2009		2010	
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes	354	893	403	121	72	115		15	80	475	53,43%	980	54,47%	598	65%
Femmes	141	330	116	83	303	155	190	186	54	414	46,57%	819	45,53%	325	35%
TOTAL	495	1223	519	204	375	270	190	201	134	889	100%	1799	100%	923	100%

2.2 Nombre de salariés, ayant suivi un ou plusieurs stages, ventilé par catégorie

PLAN

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL								
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008			2009			2010		
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾	Nbre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾	Nbre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾
Hommes	82	205	186	17	27	29	3	8	4	102	78,46%	30,91%	240	77,92%	66,30%	219	75,78%	59,35%
Femmes	14	30	29	10	29	33	4	9	8	28	21,54%	25,45%	68	22,08%	55,28%	70	24,22%	54,26%
TOTAL	96	235	215	27	56	62	7	17	12	130	100%	29,55%	308	100%	63,51%	289	100%	58,03%

FORMATION INTERNE

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL								
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008			2009			2010		
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾	Nbre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾	Nbre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾
Hommes	6	74	59		13	4		4		6	66,67%	1,82%	91	72,80%	25,14%	63	75,90%	17,07%
Femmes	1	9	11	2	18	6		7	3	3	33,33%	2,73%	34	27,20%	27,64%	20	24,10%	15,50%
TOTAL	7	83	70	2	31	10		11	3	9	100%	2,05%	125	100%	25,77%	83	100%	16,67%

DIF

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL								
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008			2009			2010		
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾	Nbre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾	Nbre	% ⁽¹⁾	% ⁽²⁾
Hommes	16	34	30	6	6	5		1	1	22	59,46%	6,67%	41	60,29%	11,33%	36	54,55%	9,76%
Femmes	5	11	15	4	10	10	6	6	5	15	40,54%	13,64%	27	39,71%	21,95%	30	45,45%	23,26%
TOTAL	21	45	45	10	16	15	6	7	6	37	100%	8,41%	68	100%	14,02%	66	100%	13,25%

(1) ratio par rapport au TOTAL

(2) ratio par rapport à l'effectif mensuel moyen

Année	2008	2009	2010
Effectif mensuel Moyen Hommes	330	362	369
Effectif mensuel Moyen Femmes	110	123	129
Effectif mensuel Moyen Total	440	485	498

2.3 HEURES DE FORMATION GLOBALES ET NOMBRE DE STAGIAIRES

HEURES DE FORMATION (PLAN + INTERNE + DIF)

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL					
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008		2009		2010	
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes	2356	6236	5703	544	897	1155	59	202	117	2959	71,54%	7335	72,63%	6975	77,69%
Femmes	430	1048	780	468	1300	927	279	416	296	1177	28,46%	2764	27,37%	2003	22,31%
TOTAL	2786	7284	6483	1012	2197	2082	338	618	413	4136	100%	10099	100%	8978	100%

NOMBRE DE STAGIAIRES (PLAN + INTERNE + DIF)

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL					
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008		2009		2010	
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Hommes	90	204	185	17	31	29	3	7	3	110	74,83%	242	74,01%	217	70%
Femmes	20	30	42	14	40	39	3	15	11	37	25,17%	85	25,99%	92	30%
TOTAL	110	234	227	31	71	68	6	22	14	147	100%	327	100%	309	100%

RAPPORT ENTRE LES HEURES DE FORMATION ET LE NOMBRE DE STAGIAIRES

	CADRES			T.A.M.			EMPLOYES			TOTAL		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Hommes	26,18	30,57	30,83	32,00	28,94	39,83	19,67	28,86	39,00	26,90	30,31	32,14
Femmes	21,50	34,93	18,57	33,43	32,50	23,77	93,00	27,73	26,91	31,81	32,52	21,77
TOTAL	25,33	31,13	28,56	32,65	30,94	30,62	56,33	28,09	29,50	28,14	30,88	29,06

REMUNERATION



3.1 Salaire brut moyen versé à l'embauche ventilé par niveau hiérarchique

CLASSIFICATION		2008					2009					2010					
		H		F		Δ	H		F		Δ	H		F		Δ	
		Nbre	Salaire	Nbre	Salaire	%	Nbre	Salaire	Nbre	Salaire	%	Nbre	Salaire	Nbre	Salaire	%	
EMPLOYE	Niveau A																
	Niveau B																
	Niveau C																
	Niveau D	1	2 600	2	1 825	-30%											
TAM	Niveau E	1	2 000	5	2 110	5%	4	2 462	7	2 121	-14%						
	Niveau F	1	2 700	1	2 800	4%						2	2 775	1	2 400	-14%	
	Niveau G																
	Niveau H																
CADRE	Niveau A - Coefficient 60																
	Niveau A - Coefficient 70	13	2 692	2	2 650	-2%						5	2 714	2	2 700	-1%	
	Niveau A - Coefficient 80																
	Niveau B1/1 - Coefficient 90	25	3 070	5	2 678	-13%	21	3 312	6	3 158	-5%	9	2 967	5	2 880	-3%	
	Niveau B1/1 - Coefficient 95																
	Niveau B1/2 - Coefficient 100	4	3 875	1	3 400	-12%	8	3 731	1	3 000	-20%						
	Niveau B1/2 - Coefficient 103																
	Niveau B2/1 - Coefficient 108						1	4 300	1	4 500	5%						
	Niveau B2/2 - Coefficient 120	13	4 931	1	5 000	1%											
	Niveau C1 - Coefficient 130																
Niveau C2 - Coefficient 162																	

Le nombre des salariés et les salaires ne sont renseignés que s'il y a eu, au minimum, embauche d'un homme et d'une femme de même niveau hiérarchique.
Les salaires sont arrondis à l'euro le plus proche.

3.2 Salaire brut moyen de base décembre ventilé par niveau hiérarchique

CLASSIFICATION		2008					2009					2010				
		H		F		Δ	H		F		Δ	H		F		Δ
		Nbrc	Salaire	Nbrc	Salaire	%	Nbrc	Salaire	Nbrc	Salaire	%	Nbrc	Salaire	Nbrc	Salaire	%
EMPLOYE	Niveau A															
	Niveau B															
	Niveau C	2	1 765	6	1 801	2%	2	1 840	4	1 865	1%	2	1 885	3	1 897	1%
	Niveau D	7	2 114	21	2 015	-5%	7	2 179	19	2 073	-5%	6	2 212	19	2 114	-4%
TAM	Niveau E	15	2 411	26	2 154	-11%	16	2 519	29	2 190	-13%	15	2 559	25	2 226	-13%
	Niveau F	10	2 669	18	2 509	-6%	11	2 752	20	2 553	-7%	12	2 773	21	2 581	-7%
	Niveau G	9	3 012	2	2 990	-1%	7	3 124	2	2 750	-12%	9	3 206	5	2 990	-7%
	Niveau H	7	3 056	3	3 020	-1%	4	3 120	2	2 860	-8%	4	3 193	2	2 900	-9%
CADRE	Niveau A - Coefficient 60															
	Niveau A - Coefficient 70	17	2 700	3	2 767	2%	19	2 784	2	2 840	2%	17	2 855	3	2 733	-4%
	Niveau A - Coefficient 80	6	2 733	2	2 675	-2%	6	2 758	1	2 600	-6%	4	2 863	2	2 750	-4%
	Niveau B1/1 - Coefficient 90	68	3 192	16	2 892	-9%	78	3 317	26	3 023	-9%	79	3 307	26	3 017	-9%
	Niveau B1/1 - Coefficient 95	13	3 470	7	3 054	-12%	16	3 541	9	3 274	-8%	18	3 620	13	3 314	-8%
	Niveau B1/2 - Coefficient 100	35	3 716	7	3 559	-4%	40	3 781	6	3 508	-7%	42	3 871	6	3 629	-6%
	Niveau B1/2 - Coefficient 103	9	3 905	1	3 737	-4%	9	3 931	2	4 282	9%	11	3 971	2	4 370	10%
	Niveau B2/1 - Coefficient 108	37	4 316	2	4 285	-1%	30	4 404	2	4 400	0%	29	4 526	2	4 475	-1%
	Niveau B2/2 - Coefficient 120	30	4 960	2	4 650	-6%	41	5 146	3	4 860	-6%	37	5 250	3	4 965	-5%
	Niveau C1 - Coefficient 130															
	Niveau C2 - Coefficient 162															

Hors salariés sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'étudiant et hors salariés expatriés en Arabie ou dans les Emirats Arabes Unis. Les rémunérations versées aux salariés employés à temps partiel sont réévalués sur une base d'activité à temps plein. Les salaires sont arrondis à l'euro le plus proche.

Le nombre des salariés et les salaires ne sont renseignés que s'il y a, au minimum, un homme et une femme dans le même niveau hiérarchique.

3.3 Salaire brut moyen annuel ventilé par niveau hiérarchique

CLASSIFICATION		2008					2009					2010				
		H		F		Δ	H		F		Δ	H		F		Δ
		Nbre	Salaire	Nbre	Salaire	%	Nbre	Salaire	Nbre	Salaire	%	Nbre	Salaire	Nbre	Salaire	%
EMPLOYE	Niveau A															
	Niveau B															
	Niveau C	2	25 533	4	25 619	0%	2	28 311	2	27 096	-4%	2	27 262	1	26 667	-2%
	Niveau D	7	30 241	19	28 971	-4%	6	34 549	15	31 632	-8%	6	31 582	18	30 170	-4%
TAM	Niveau E	10	34 365	16	31 062	-10%	11	37 039	16	33 289	-10%	10	36 833	16	32 207	-13%
	Niveau F	8	38 776	14	35 802	-8%	9	40 928	17	38 023	-7%	9	39 200	19	37 023	-6%
	Niveau G	7	42 679	2	40 582	-5%						8	43 981	2	37 807	-14%
	Niveau H	6	44 759	3	43 793	-2%	4	47 378	2	42 910	-9%	3	48 192	1	39 794	-17%
CADRE	Niveau A - Coefficient 60															
	Niveau A - Coefficient 70											5	41 548	1	36 983	-11%
	Niveau A - Coefficient 80											2	40 575	1	37 483	-8%
	Niveau B1/1 - Coefficient 90	30	45 945	10	42 207	-8%	38	50 996	14	45 567	-11%	48	46 135	16	43 205	-6%
	Niveau B1/1 - Coefficient 95	12	50 735	7	44 899	-12%	16	53 464	8	49 763	-7%	18	51 841	11	47 210	-9%
	Niveau B1/2 - Coefficient 100	27	53 805	5	51 107	-5%	25	57 319	4	54 125	-6%	31	54 484	5	52 938	-3%
	Niveau B1/2 - Coefficient 103	8	58 203	1	54 906	-6%	8	61 671	2	71 249	16%	10	56 876	2	65 215	15%
	Niveau B2/1 - Coefficient 108	28	63 278	2	65 591	4%	24	67 435	1	65 057	-4%	24	65 205	1	63 715	-2%
	Niveau B2/2 - Coefficient 120	18	73 638	1	65 343	-11%	26	79 142	2	74 540	-6%	29	74 893	2	74 915	0%
	Niveau C1 - Coefficient 130															
	Niveau C2 - Coefficient 162															

Les salaires ci-dessus correspondent à l'ensemble des rémunérations brutes versées au cours de l'année y compris les indemnités de congés payés versées par la caisse. Les salariés expatriés dont le contrat de travail a été suspendu un ou plusieurs mois au cours de l'année civile sont exclus de cette analyse ; il en est de même pour les nouveaux embauchés ne totalisant pas au moins 12 mois d'ancienneté afin de bien prendre en compte dans l'analyse tous les éléments de rémunération qui constituent le salaire annuel (13ème mois, primes...). Les salariés totalisant plus de 30 jours d'absence hors congés payés, récupération, JRTT et formation sont également exclus. Les rémunérations versées aux salariés employés à temps partiel sont réévaluées sur une base d'activités temps plein. Les salaires sont arrondis à l'euro le plus proche.

Le nombre des salariés et les salaires ne sont renseignés que s'il y a, au minimum, un homme et une femme dans le même niveau hiérarchique.

3.4 Prime moyenne annuelle ventilée par niveau hiérarchique⁽¹⁾

CLASSIFICATION		PRIMES 2008 VERSEES 2009					PRIMES 2009 VERSEES 2010					PRIMES 2010 VERSEES 2011				
		H		F		Δ	H		F		Δ	H		F		Δ
		Nbre	Prime	Nbre	Prime	%	Nbre	Prime	Nbre	Prime	%	Nbre	Prime	Nbre	Prime	%
EMPLOYE	Niveau A															
	Niveau B															
	Niveau C	2	3 125	4	1 612	-48%	2	1 200	3	767	-36%	2	1 200	3	467	-61%
	Niveau D	7	2 893	19	2 616	-10%	7	1 314	19	1 053	-20%	6	1 308	18	1 144	-13%
TAM	Niveau E	13	2 315	18	2 875	24%	11	1 025	20	1 222	19%	14	1 232	21	1 198	-3%
	Niveau F	9	2 844	17	3 050	7%	10	1 475	19	1 532	4%	10	1 365	20	1 593	17%
	Niveau G	8	3 737	2	4 350	16%						8	1 550	3	967	-38%
	Niveau H	7	3 800	3	4 167	10%	4	1 737	2	1 850	7%	4	1 450	2	1 850	28%
CADRE	Niveau A - Coefficient 60															
	Niveau A - Coefficient 70	4	4 025	1	3 500	-13%	12	975	2	650	-33%	13	1 169	1	900	-23%
	Niveau A - Coefficient 80	4	2 325	2	3 750	61%	4	1 425	1	800	-44%	4	1 625	1	900	-45%
	Niveau B1/1 - Coefficient 90	49	4 227	11	4 300	2%	59	1 570	19	1 780	13%	68	1 482	21	1 538	4%
	Niveau B1/1 - Coefficient 95	13	4 815	7	4 729	-2%	16	2 272	8	2 087	-8%	18	2 200	12	1 919	-13%
	Niveau B1/2 - Coefficient 100	30	5 535	6	4 904	-11%	31	1 984	5	1 995	1%	38	2 130	6	1 796	-16%
	Niveau B1/2 - Coefficient 103	9	6 044	1	6 750	12%	9	2 433	2	3 550	46%	10	2 290	2	3 550	55%
	Niveau B2/1 - Coefficient 108	29	6 140	2	8 700	42%	30	2 667	1	2 200	-18%	27	2 659	2	2 600	-2%
	Niveau B2/2 - Coefficient 120	22	7 659	1	9 500	24%	33	3 579	3	3 834	7%	34	3 585	2	4 100	14%
	Niveau C1 - Coefficient 130															
	Niveau C2 - Coefficient 162															

(1) Primes exceptionnelles et primes liées aux résultats ou aux projets, versées entre le 01 janvier et 30 Avril.

Les primes ci-dessus correspondent à l'ensemble des primes exceptionnelles versées au titre d'un exercice. Les salariés expatriés dont le contrat de travail a été suspendu un ou plusieurs mois au cours de l'année civile sont exclus de cette analyse ; il en est de même pour les nouveaux embauchés ne totalisant pas au moins 12 mois d'ancienneté. Les salariés totalisant plus de 90 jours d'absence hors congés payés, récupération, JRTT et formation sont également exclus. Les primes versées aux salariés employés à temps partiel sont réévaluées sur une base d'activité à temps plein. Les primes sont arrondies à l'euro le plus proche.

Le nombre des salariés et le montant des primes ne sont renseignés que s'il y a, au minimum, un homme et une femme dans le même niveau hiérarchique.

Fait à Saint-Ouen, le 24/11/2011


Géry CAROT
Président Directeur Général