

Synthèse du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

• De l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

| Catégories professionnelles | Sexe | Effectif moyen mensuel | Ancienneté moyenne dans l'entreprise | Age moyen | Moyenne des salaires de base ¹ | | Durée moyenne entre 2 promotions ² | Fonctions décisionnelles ou d'encadrement ³ |
|-----------------------------|------|------------------------|--------------------------------------|-----------|---|----------------------------|---|--|
| | | | | | base | Spécificité - rémunération | | |
| Employés | F | 45,52 | 2,92 | 32,67 | 1 558,98 | non | 0,99 | 2,71 |
| | H | 80,09 | 2,44 | 32,97 | 1 675,59 | non | 0,98 | 7.83 |
| ETAM | F | 12,59 | 2,50 | 30,50 | 2 157,59 | non | 1,20 | 2,36 |
| | H | 12,79 | 2,30 | 28,38 | 2 375,75 | non | 1,26 | 2,46 |
| Cadres | F | 34,59 | 2,73 | 31,76 | 3609,83 | non | 1,32 | 13.08 |
| | H | 62,02 | 3,45 | 34,77 | 4407,72 | non | 2,04 | 28.06 |

¹ salaire de base du mois de décembre (incluant le forfait cadre), moyenne faite sur les rémunérations des salariés présents tout le mois de décembre

² Au sens du changement de coefficient conventionnel

³ Sur l'effectif moyen mensuel

- **Des objectifs de progression définis en faveur de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et des actions permettant de les atteindre dans l'entreprise pour l'année 2012**

| Domaines d'actions | Diagnostic | Objectif de progression et indicateur chiffré de suivi | Actions programmées | Indicateurs chiffrés de suivi |
|---|---|--|---|---|
| Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale | Difficulté de concilier emploi et charge familiale | Diminution du turnover dans les mois/ années suivant un congé maternité/ d'adoption ou congé parental. | Information systématique des modalités de pré-congé maternité | Nombre/pourcentage de salariés ayant reçu une fiche récapitulative sur les modalités du congé maternité/adoption à la suite de leur déclaration de grossesse/ nombre/pourcentage de femmes ayant bénéficié d'un aménagement d'horaire pré-congé maternité après en avoir fait la demande. |
| | | | Entretien pré & post congé | Nombre/pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un entretien pré-congé Nombre/pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un entretien post-congé |
| | | | Accès simplifiés aux locaux | Nombre de places de stationnement |
| Rémunération effective | Différences de rémunération entre les hommes et les femmes | Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | Sensibilisation des managers à l'évolution des rémunérations et des carrières | Date de transmission des informations |
| Conditions de travail | Organisation et rythmes de travail pouvant perturber la vie personnelle | Développement des dispositifs d'aménagement de l'organisation du travail qui permettent d'améliorer les conditions de travail des salariés chargés | Maintien des postes à horaires aménagés pendant le rush | Nombre de salariés ayant bénéficié d'un des dispositifs d'aménagement ci-contre |

| | | | | |
|------------------|--|---|--|---|
| | | de famille tout en étant compatibles avec les contraintes de l'activité | Temps partiels choisis | |
| Embauche | Plus forte proportion d'hommes que de femmes chez Photobox | Favoriser la diversité des recrutements | Refus de la discrimination par le sexe lors du recrutement Développement du vivier de candidatures mixtes | Répartition du personnel par sexe et par catégorie professionnelle/emploi-type. Nombre d'actions de promotion de la mixité conduites dans l'année. |
| Formation | Les hommes sont plus nombreux à suivre une formation | Amélioration de l'accès à la formation des femmes | Sensibilisation des managers à l'accès à la formation de leurs équipes | Nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'une action de formation par catégorie professionnelles |