



ON Semiconductor

Compte Rendu de la réunion du Comité d'Entreprise du 22 juin 2015

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop, Présidente	Sophie Baquié, Administration Ressources Humaines
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	Pascal Aigouy, Collaborateur de la Présidente
Laurie de Moor, Responsable Formation	
Représentants du Personnel	
Titulaires	Suppléants
Carl Van Baelen	Aurore Weiss, Trésorier adjoint
Olivier Martinez, Secrétaire adjoint	Fabien Foulon
Pascal Tournier, Secrétaire	Philippe Andre
Thierry Sutto, Trésorier	Julie Athanassiadis
Thierry Viard	
Délégués Syndicaux	
Olivier Martinez, CFE-CGC	Myriam Combes, CFDT

Ordre du jour :

- 1- Approbation du compte-rendu de la réunion du CE du 26 mai 2015
- 2- Approbation du compte-rendu de la réunion exceptionnelle du 15 janvier, 28 avril et 26 mai 2015
- 3- Utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi – information et consultation (suite)
- 4- Suivi de l'accord seniors - information
- 5- Rapport Annuel Unique sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des Hommes et des Femmes – information et consultation
- 6- Présentation de la Base de Données Economiques et Sociales
- 7- Orientations de la formation professionnelle – information & consultation – présentation ci-joint
- 8- Election d'un nouveau Secrétaire et d'un nouveau Secrétaire adjoint du CE



ON Semiconductor

Approbation du compte-rendu de la réunion du CE du 26 mai 2015

Le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

Approbation du compte-rendu de la réunion exceptionnelle du CE du 15 janvier, 28 avril et 26 mai 2015

L'approbation est reportée au mois suivant, la direction n'ayant pas eu le temps de lire le document.

Utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi – information et consultation (suite)

Après avoir revu les documents donnés en séances lors de la précédente réunion ainsi que les explications fournies par la direction, les élus à l'unanimité donnent un avis favorable.

Suivi de l'accord seniors – information

Le dernier accord a été renouvelé en 2013 pour 3 ans. Il n'y a plus d'obligation légale pour les entreprises de moins de 300 salariés de signer à nouveau cet accord, mais la société a décidé de prolonger cet accord pour 3 ans de plus. Celui-ci a été signé entre le délégué syndical CFE-CGC et la direction.

La présentation des indicateurs pour l'année 2014 est disponible en annexe.

Rapport Annuel Unique sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des Hommes et des Femmes – information et consultation

Les élus demandent pourquoi il n'y a eu aucune promotion parmi le personnel féminin en comparaison aux 6 promotions parmi le personnel masculin ?

La direction répond que, comme dit durant la NAO avec les organisations syndicales et comme écrit dans le document, la société s'engage à effectuer une analyse comparative de la situation des salariés promus et à vérifier qu'il n'y a pas des femmes dans la même situation qui n'auraient pas bénéficié de promotions.

Les élus demandent que cette analyse inclue les données sur les 5 dernières années. De plus, les élus ne voient pas comment rendre un avis positif ou négatif sur ce sujet sans avoir les résultats de cette analyse. Il n'y a de plus pas d'urgence à rendre un avis rapidement. La consultation est donc reportée au CE du mois de septembre 2015 lors de la revue de la NAO. La direction s'engage à fournir les résultats de cette analyse pour le mois de septembre 2015.



ON Semiconductor

Présentation de la Base de Données Economiques et Sociales

Sophie Baquié présente le site intranet (Sharepoint) dans lequel les documents pour l'année 2014 et les années à venir vont être stockés. Le lien va être envoyé aux élus pour revoir ce qui a été mis.

Les élus approuvent le fait de mettre les documents dans le site intranet. Ceux-ci sont facilement accessibles.

Orientations de la formation professionnelle – information & consultation

La direction présente la mise à jour du plan de formation 2015 avec les formations déjà effectuées et non encore effectuées.

La plupart des formations sont prévues d'être effectuées pour le second semestre.

Les élus font remarquer que la plupart des formations prévues pour le second semestre n'ont pas encore été planifiées. Ces actions de formation font parties de notre compétitivité, il est important de les planifier.

La direction s'engage à renvoyer le tableau avec les formations restant à effectuer aux managers.

Les élus font remarquer qu'il est important que les salariés et les managers acceptent les formations demandées lorsque celles-ci sont planifiées et proposées aux salariés. Si un conflit il y a, le manager doit gérer les priorités et dégager du temps pour suivre la formation.

Au vu des progrès effectués sur le suivi des formations par rapport aux années précédentes les élus donnent à l'unanimité un avis favorable.

Election d'un nouveau Secrétaire et d'un nouveau Secrétaire adjoint

Suite à la démission de Bernard Clarysse, les élus le poste de trésorier est vacant et est donc aussi à pourvoir. Thierry Sutto devient titulaire.

Après vote des élus la répartition des postes est la suivante :

Secrétaire : Pascal Tournier.

Secrétaire Adjoint : Olivier Martinez.

Trésorier : Thierry Sutto.



ON Semiconductor

Divers

Carolina De Landsheer annonce aux élus que désormais la participation aux bénéfices ne sera plus déduite des commissions de vente ou de l'Oncentive.

Toulouse le 22 juin 2015,

Yolande De Busschop

Présidente

Pascal Tournier

Secrétaire



ON Semiconductor®

SUIVI DE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS – ANNEE 2014



Internal Use Only

ON Semiconductor®



I – Maintien dans l'emploi des salariés âgés

- Objectif fixé dans l'accord :

- Taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus * : 17%
- Taux d'emploi des salariés âgés de 58 ans et plus * : 5%

*par l'effet cumulé du recrutement et du maintien dans l'emploi

- 1^{er} Janvier 2014 :

Pourcentage de salariés de 50 ans et plus : 31%

Pourcentage de salariés de 55 ans et plus : 19%

Pourcentage de salariés de 58 ans et plus : 9%

- 31 décembre 2014 :

Pourcentage de salariés de 50 ans et plus : 31%

Pourcentage de salariés de 55 ans et plus : 19%

Pourcentage de salariés de 58 ans et plus : 8%



- II –Recrutement

6 postes ont été ouverts au recrutement

Nom des Collaborateurs recrutés	Position dans PeopleFluent	nombre de candidats >50 ans	nombre de candidats >50 ans qui ont eu un entretien
Emile Marcos	Physical Design Engineer	0	0
Marion De Saint Victor	Physical Designer Technician	0	0
Varun Meel	Customer Marketer 1year contract	0	0
Jose Ignacio Bernad	Customer Marketer 1year contract	0	0
Amokrane Malou	PhD BuckBoost Design 3 year contract	0	0
Boris Dubrunfaut	Junior Test Engineer	0	0



III - Entretiens de fin de carrière:

- Nombre de candidats potentiels à un entretien de fin de carrière (salariés de 57 ans et plus) : 15
- Nombre d'entretiens effectués dans l'année : 3
- Nombre de Départs de salariés de 50 ans et plus : 3
Age moyen : 61 ans



IV- Bilan des Actions de Formation des salariés de plus de 50 ans :

- Pourcentage des salariés formés de plus de 50 ans : **52%** (11 % en 2013)
- Durée moyenne des formations des plus de 50 ans : **12 heures**

- Pourcentage des salariés formés de moins de 50 ans : **62%** (37% en 2013)
- Durée moyenne des formations des moins de 50 ans : **15 heures**

- Nombre de salariés de 50 ans ou plus qui n'ont pas eu de formation depuis 3 ans : **12 salariés**(sur 33 salariés)



Sur les 12 salariés :

- 1 salarié est sorti des effectifs en 2014
- 6 salariés ont suivi ou planifié une formation en 2015
- 1 salarié a repoussé une formation prévue en 2014 sur 2015
- 2 salariés font partie du département Marketing
- 2 salariés n'avaient pas demandé de formation





ON Semiconductor®

Réunion de consultation CE

Plan de formation 2015 mise à jour



Internal Use Only

ON Semiconductor®



Agenda

- Remarque générale
- Plan de formation 2015 ON France SAS
- Plan de formation 2015 ON SAS
- Plan de formation 2015 Corporate
- Actions prises
- Questions & suggestions



Remarque générale

Formations plutôt individuelles

Approche personnalisée: Propositions spécifiques
Mais: Souvent reportées à l'automne



Plan de formation 2015 ON France SAS

1. Formation technique
2. Formation soft skill
3. Formation linguistique
4. Formation informatique



1. Formation technique

Formation technique					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
Connaitre la reglementation Douaniere et maitriser le transport	Externe/CEGOS Paris	12-Jun	8 heures	Priorité 1	1		1
Introduction to project management	Interne/Belgium	TBD	TBD	Priorité 1			
QT Designer 5	Directly from supplier	TBD	TBD	Priorité 2			
Candence Variable aware design	Directly from supplier	TBD	TBD	Priorité 2			
Basics of microcontrollers	TBD	TBD	TBD	Priorité 2			
Verilog/VerilogA	TBD	TBD	TBD	Priorité 2			
Programmation FPGA Verilog - Altera Cyclon IV	Altera/Tekelec	TBD	TBD	Priorité 2			
Labview Core 2	National Instruments _Toulouse	TBD	2 jours	Priorité 2			
Labview Core 3	National Instruments _Toulouse	TBD	3 jours	Priorité 2 -> Pour 2016			
Pricing - Pro Channel	Interne	TBD	TBD	Priorité 2			
Tutorial on DC-DC Converters	Interne - Christophe Basso	TBD	3 heures	Priorité 1			
Lean Six Sigma - level 1	Interne (Corporate)	TBD	TBD	Priorité 2			
Lean Six Sigma - level 2	Interne (Corporate)	TBD	TBD	Priorité 2			
ETS364 Programming (Tester)	Teradyne	23/02-05/03	10 jours	Priorité 1	1		1
Récyclage SST	Croix Rouge	TBD	1 jour	Priorité 1 -> Nov 2015			
Candence Layout	Interne (Alexandre Apcher)	TBD	4 heures	Priorité 2			
MathCad	TBD	TBD	TBD	Priorité 2 -> pas nécessaires pour les projets de cette année			
Analog Modeling and Simulation with Spice	Candence Design Center/Interne	TBD	TBD	Priorité 1/2			
Virtuoso Spectre Circuit Simulator vMMSIM 12.1	Candence Design Center	TBD	TBD	Priorité 1/2			
Virtuoso (refresh, new features)	Candence Design Center	TBD	TBD	Priorité 2			
Formation Capacités Commutées	TBD	TBD	TBD	Priorité 1/2/3			
Introduction to testing of mixed signal integrated circuits	TBD	TBD	TBD	Priorité 2/3			
Design for reliability	TBD	TBD	TBD	Priorité 1			
Metrology	TBD	TBD	TBD	Priorité 1			
Protell Schematics	TBD	TBD	TBD	Priorité 1			
Microchip microcontroler development environment and good practice	Microchip	TBD	TBD	Priorité 2			
Les Jeudis du Cabinet (actualité sociale)	Capstan Avocats	14/03 - 03/12	4 jours	Priorité 1	1	3	1



1. Formation technique – finance

Formation technique - Finance					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
Financial and economic concepts for non-financial employees	Kluwer/interne	TBD	1 jour	Priorité 1			1
Actualité fiscale: lois de finances, jurisprudence, instructions	PwC/Landwell & Associés	TBD	TBD	Priorité 1			
Arrêté des comptes 2015	PwC/Landwell & Associés	TBD	TBD	Priorité 1			
Finance meeting with ESSC Roznov + Piestany	Interne	TBD	TBD	Priorité 1			
Conférence économique	Société Générale	TBD	TBD	Priorité 1			
Actualité en matière de trésorie	E&Y	TBD	TBD	Priorité 1			
Actualité en matière de droit social / Paye	E&Y / ADP-GSI	TBD	TBD	Priorité 1			



1. Formation technique – Dép. spécifique

Formation technique - Design Project/Program Management team					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
sharepoint : new environment	Toulouse - On semi	TBD	TBD	Priorité 1			
Advanced Risk management	IIL , CSP	TBD	TBD	Priorité 2			
utiliser l intelligence emotionnelle	IIL ou CSP	TBD	TBD	Priorité 3			



2. Formation Soft Skill

Formation soft skill					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
Presenting with Impact	Interne	TBD	1 jour	Priorité 1		1	
Communication in Cross-Cultural & Virtual Teams	Interne	TBD	2 jours	Priorité 1	1		10
Social Effectiveness	Interne	TBD	3 jours	Priorité 1	1		4
Stress Management Program	TBD	TBD	1 jour	Priorité 2			
Advanced Negotiation Skills	TBD	TBD	1 jour	Priorité 1			
Constructive PA Discussions	TBD	TBD	1 jour	Priorité 1			
Fixer, suivre et evaluer les objectifs	CSP Formation	TBD	1 jour	Priorité 1			
Renforcer la cohesion d'équipe	CSP Formation	TBD	3 jours	Priorité 2			



3. Formation Linguistique

Formation linguistique					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
Anglais	TBD	TBD	5 jours	Priorité 1			
Anglais	TBD	TBD	TBD	Priorité 2			
Anglais	Cambridge Center	TBD	30 h	Priorité 1			
Spanish lessons for Bulats exam	Cambridge Center	TBD	20 h	Priorité 2			



4. Formation Informatique

Formation informatique					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
Excel Visual Basic	Office Formation Toulouse	TBD	3 jours	Priorité 1/2			
Visual Basic . Net - Initiation	Dawan IT Consulting	TBD	TBD	Priorité 1	1		1
Visual Basic . Net - Advanced	Dawan IT Consulting		3 jours	Priorité 1			
Excel Avancé	TBD	TBD	1 jour	Priorité 1			
Excel/Powerpoint (base)	TBD	TBD	TBD	Priorité 1	1		1



Plan de formation 2015 ON SAS

1. Formation soft skill
2. Formation linguistique
3. Formation informatique



Formation

Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Etat des Affaires		
					Réalisé	Plannifié	# Part
Formation soft skill							
Successfull speaking in public	DEVOP Training Center	TBD	2 jours	Priorité 2 -> P	/	/	/
Presenting with Impact	Interne	TBD	TBD	Priorité 1	1		7
Traiter avec des clients difficiles	TBD	TBD	TBD	Priorité 1			
Advanced negotiation skills	Interne	TBD	TBD	Priorité 1	1		3
Social Effectiveness (SUPPLEMENTAIRE)	TBD	TBD	3 jours			1	
Communication in Cross-Cultural & Virtual Teams (SUPPLEMENTAIRE)	TBD	TBD	2 jours			1	
Formation linguistique							
					Réalisé	Plannifié	# Part
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire			
Allemand	Main Access	TBD	20 heures	Priorité 1			
Formation informatique							
					Réalisé	Plannifié	# Part
Excel Avancé : simulation et analyse d'une feuille de données (Excel 2010/2013)	Vélizy	20/03 - 07/04	28 heures	Priorité 1	7		14
Powerpoint	TBD	TBD	TBD	Priorité 2			

Remarque:

Successfull speaking in public -> intégré dans Presenting with Impact



Plan de formation 2015 Corporate

Formation Corporate					Etat des Affaires		
Formation	Lieu	Date	La durée	Commentaire	Réalisé	Plannifié	# Part
New Employee Orientation	TBD	TBD	8 heures	Priorité 1		1	
Code Of Business Conduct Training	Interne	Q1 2015	/	Priorité 1	1		
Leadership & Development Training	Interne	14/06-15/06	16 heures	Priorité 1	1		0
Decker Communication Training	Interne	TBD	TBD	Priorité 1			
Skillsoft Training	Interne	TBD	TBD	Priorité 1			

Remarque:

- Leadership & Development Training
organisé en Belgique, pas de participants français
nouvelle session en automne
- Decker Communication Training
sera organisé en automne en Belgique
session en république tchèque (avril): réactions très positives



Actions Prises

- **Présentations aux collaborateurs:**
 - Toulouse: 29/01/2015
 - Vélizy: 17/02/2015
- **E-mails calendrier de formation:**
 - 19/02/2015
 - 11/06/2015
- **E-mails spécifiques pour les formations individuelles**



Questions et Suggestions



RAPPORT ANNUEL DE SITUATION COMPAREE DES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES

I – EMBAUCHES :

1- statut :

Nom	Prénom	Dept	Date Entrée	Position	Indice	Libellé emploi	Contrat	nombre de candidats femmes	nombre de candidats Hommes
DE SAINT VICTOR	MARION	7213	01-juil.-14	ASSIMILE CADRE ART 4 BIS	335	TECHNICIENNE LAYOUT	CDI	0	2
DUBRUNFAUT	BORIS	7261	01-oct.-14	CADRE POSITION I	84	INGENIEUR TEST	CDI	1	8
MARCOS	EMILE	7213	22-sept.-14	CADRE POS. II REP.A	108	INGENIEUR LAYOUT	CDI	4	30
BERNAD	JOSE IGNACIO	8181	29-Jan-14	CADRE POSITION I	78	INGENIEUR MARKETING	CDD	0	29
MEEL	VARUN SINGH	8181	26-Feb-14	CADRE POSITION I	79	INGENIEUR MARKETING	CDD	0	0
MALOU	AMOKRANE	7213	18-août-14	CADRE POSITION I	80	INGENIEUR CIFRE	CDD	0	0

2 - Constat et plan d'action :

En 2014, trois postes à durée indéterminée ont été créés, deux postes d'Ingénieurs et un poste de technicien(ne). Sur ces 3 embauches une femme a été intégrée dans l'équipe Layout. C'est la deuxième femme à intégrer cette équipe.

Trois contrats à durée déterminée ont été pourvus par des hommes.

Si on s'intéresse au nombre de postulants on peut constater que seulement 6 femmes ont postulé sur l'ensemble des 74 candidats.

Le Service recrutement veille à ce que l'égalité de traitement des candidatures entre les hommes et les femmes soit respectée et à ce que le choix du candidat soit fondé sur les compétences et l'expérience requises.

II- FORMATION

1- Statut :

Actions de Formation incluses dans le Plan de Formation par catégorie par sexe et par tranche d'âge

Nombre d'actions de Form		Statut			
Sexe	Age par tran	Cadres	Cadres supérieurs	Non cadres	Grand Total
Femmes	< 30 ans				0
	< 35 ans	3			3
	< 40 ans				0
	< 45 ans	9			9
	< 50 ans	6			6
	< 55 ans	2			2
	< 60 ans				0
Femmes Total		20	0	0	20
Hommes	< 30 ans	1			1
	< 35 ans	2			2
	< 40 ans	12			12
	< 45 ans	11			11
	< 50 ans	6			6
	< 55 ans	6			6
	< 60 ans	4			4
	< 65 ans	0			0
Hommes Total		42	0	0	42
Grand Total		62	0	0	62

Heures de DIF 31 décembre 2014 - Solde		C/NC		
Sexe	Age par tranche	Cadre	Cadre supérieur Non Cadre	Grand Total
F	< 35 ans	113	10	93
	< 40 ans	93		93
	< 45 ans	113		113
	< 50 ans	116	120 83	110
	< 55 ans	120		120
	< 60 ans	115		115
	< 65 ans	120		120
M	< 30 ans	18		18
	< 35 ans	111		111
	< 40 ans	103	30	98
	< 45 ans	103		103
	< 50 ans	115	120	116
	< 55 ans	110	120	111
	< 60 ans	120	120	120
< 65 ans	120	120	120	
Grand Total		107	120 61	106

2 - Constat et plan d'action :

La part de femmes représentant 23% de l'effectif, on peut constater que les actions de formations ont été largement dispensées aux femmes puisqu'elles ont bénéficié de 32% des actions de formation. Cette tendance est positive et la société souhaite continuer dans cette voie.

En ce qui concerne le solde des heures de DIF au 31 décembre 2014, on peut constater que la moyenne est de 109 heures pour les femmes et 100 heures pour les Hommes. Ces heures peuvent encore être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020 pour effectuer des formations qui se trouvent dans la liste B de la CPNE. Une communication avec la liste des formations ainsi que les modalités d'alimentation du compte auprès de la caisse de consignation a été diffusée à l'ensemble du personnel afin de promouvoir les formations dans le cadre du Compte personnel de formation.

III-PROMOTIONS

1- Statut :

Classification grade ON

Promotion	Sexe		
	Femmes	Hommes	Grand Total
Cadres	0	6	6
Cadres supérieurs			
Non cadres			
Grand Total	0	6	6

2 - Constat et plan d'action :

Aucune femme n'a bénéficié de promotions en 2014 alors que 7% des hommes ont été promus. La société s'engage à effectuer une analyse comparative de la situation des salariés promus et à vérifier qu'il n'y a pas des femmes dans la même situation (même fonction, âge, ancienneté, responsabilités) qui n'auraient pas bénéficié de promotions.

IV-TEMPS PARTIEL

Les hommes et les femmes bénéficient des mêmes conditions de travail.

Pour effectuer l'analyse de la situation respective des hommes et des femmes en matière de conditions de travail, nous nous sommes donc concentrés sur le seul aspect qui pourrait les différencier : le travail à temps partiel.

1- Statut :

Répartition du Personnel travaillant à Temps Partiel

HORAIRE HEBDOMADAIRE	EFFECTIFS AU 31 DEC 2014	
	HOMMES	FEMMES
forfait de 170 jours par an (80%)	1	3
31h20	0	1
Forfait 192 jours par an (90%)		3
32h		1

Remarque : forfait à temps complet = 213 jours par an

2 - Constat et plan d'action :

9 collaborateurs dont 8 femmes travaillent à temps partiel. 33% des femmes sont à temps partiel. Il faut souligner que le temps partiel est un temps partiel choisi pour tous, l'un dans le cadre d'un congé parental d'éducation. Pour les autres, il s'agit d'une demande individuelle à laquelle la société a répondu positivement. Toutes les demandes de temps partiel en 2014 ainsi que la répartition des jours de travail dans la semaine ont reçu une réponse positive. La société est favorable au temps partiel choisi et s'engage à accepter ces demandes dans la limite du bon fonctionnement du service.

IV-REMUNERATION EFFECTIVE

1- Statut :

Position et coefficient 2014	FEMMES		HOMMES		Total salaire de base moyen 2014	Total Effectifs
	salaire de base moyen 2014	Effectifs	salaire de base moyen 2014	Effectifs		
270			2681	1	2681	1
335	2987	4	2350	1	2860	5
2A-100	2900	1	3008	2	2972	3
2A-108	3388	1	3077	1	3233	2
2B-114	3383	2	3469	4	3441	6
2B-120	3608	3	3502	1	3582	4
2B-125	4598	1	3880	3	4060	4
2C-130	3913	2	4031	10	4011	12
2C-135	4665	5	4849	25	4818	30
3A-135	5619	3	6448	17	6323	20
3B-180	6143	1	7550	9	7409	10
3C-240	9387	1	10154	5	10026	6
I-80			2154	1	2154	1
I-84			2600	1	2600	1
Grand Total	4332	24	5404	81	5159	105

2 - Constat et plan d'action :

On peut constater qu'il n'y pas de déséquilibre notable en ce qui concerne les salaires entre les hommes et les femmes pour les coefficients 270 et 335 ainsi que les positions I et 2.

En ce qui concerne les positions 3, les différences de salaire qui apparaissent ont fait l'objet d'une analyse :

Position 3-A : la différence s'explique principalement par la présence d'une collaboratrice jeune qui vient d'accéder à de nouvelles fonctions. Le fait qu'il n'y ait que 3 personnes dans ce groupe engendre une baisse de la moyenne du groupe des femmes. En contrepartie le groupe des 17 hommes est constitué de collaborateurs qui ont en moyenne 50 ans.

Position 3-B et 3-C : Il faut noter que le groupe des femmes n'est constitué que d'une seule personne ce qui rend la comparaison moins pertinente. Après vérification, il apparaît une différence d'âge et d'expérience par rapport au groupe des hommes qui explique cette différence.

Par ailleurs la société utilise également, pour assurer une équité dans les rémunérations, le système de grade interne qui pour chaque grade prévoit une échelle de salaire. Les données ci-dessous fournies pour les grades de 7 à 14 permettent de confirmer cette stabilité.

	Sexe <input type="button" value="v"/> Data				Total salaire de base moyen 2014	Total Effectifs
	FEMMES		HOMMES			
Grade ON <input type="button" value="v"/>	salaire de base moyen 2014		salaire de base moyen 2014			
	moyen 2014	Effectifs	2014	Effectifs		
7	2835	1			2835	1
8	2876	2	2252	2	2564	4
9	3813	1	3077	1	3445	2
10	3244	3	2949	5	3060	8
11	3736	8	3837	6	3779	14
12	4192	3	4210	17	4208	20
13	5893	2	5272	25	5318	27
14	6066	3	6806	12	6658	15
Grand Total	4112	23	4859	68	4670	91

V- ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

1-Statut :

HORAIRES	EFFECTIFS AU 31 DEC 2014		PLAGES HORAIRES
	HOMMES	FEMMES	
NON CADRES	2	2	7h45/9H30-11H15/13H45 -16H/19H
<i>dont Temps partiel</i>		1	7h45/9H30-11H15/13H45 -16H/19H
CADRES FORFAIT JOURS	75	21	N/A
<i>dont Temps partiel*</i>	1	7	N/A
HORS CATEGORIE	4	1	N/A
TOTAL : 105	81	24	

2 - Constat et plan d'action :

- ✓ Cadres en forfaits jours : les cadres en forfaits jours bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail qui facilite l'articulation avec la vie familiale et leur permet de gérer leur journée de travail en tenant compte d'impératifs personnels.

Par ailleurs dans le cadre de l'entretien annuel sur la charge de travail, l'organisation du travail et l'articulation entre la vie professionnelle et privée, ce point est discuté et une analyse est effectuée et présentée au CHSCT . Les résultats ont montré une satisfaction de manière générale et les problèmes détectés au cours de cet exercice ont donné lieu à un suivi individualisé des collaborateurs concernés. Les comités de pilotage mis en place avec des représentants des principaux services et le CHSCT permettent également de s'assurer que l'équilibre n'est pas remis en cause.

- ✓ Les collaborateurs non cadres sont soumis à des plages horaires, cependant ces plages horaires variables ont été fixées de manière large (7h45-9h30 et 16h19h) afin de faciliter l'exercice des responsabilités familiales avant et après le travail et au cours de la pause déjeuner.

Par ailleurs la société est favorable au temps partiel demandé le plus souvent par les femmes pour des raisons familiales.

En outre, la société participe financièrement et met à disposition des salariés 4 places de crèche. Suite au constat que les femmes ayant de jeunes enfants connaissent des difficultés d'organisation au cours des premières années, toute demande émanant d'une femme suite à un congé de maternité ou d'adoption ou un congé parental est traitée en priorité en cas de demande simultanée conformément à l'engagement pris dans l'accord visant à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.