



# SOCIETE HILLSTONE

N° SIREN : 829 254 341

## PLAN D'ACTION EGALITE FEMMES HOMMES

### Préambule

En application des dispositions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent conclure un accord collectif ou bien élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Société HILLSTONE dont le siège social est situé à 12 Ter Quai Perrache – BAT A – Convergence – 69002 LYON, dispose d'un établissement secondaire situé à Puteaux (92800), 42 Rue Jean Jaurès. L'effectif équivalent temps plein s'élève à 65.15.

La Société HILLSTONE précise qu'elle ne dispose pas de délégué syndical ni d'une quelconque section syndicale au sein de l'entreprise. Un Comité Social et Economique a été mis en place au sein de la Société HILLSTONE lors des dernières élections ayant été organisées le 15/12/2022. Aucune candidature syndicale n'a été déposée lors desdites élections.

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et s'applique à l'ensemble des salariés de la Société HILLSTONE, tous établissements confondus.

La Société réaffirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. La Société s'engage à mettre en œuvre le présent plan d'action assortis d'objectifs de progression et d'indicateurs chiffrés pour permettre leur suivi.

- Etat des lieux comparés des femmes et des hommes :

La Société a examiné les indicateurs figurant dans la base de données économique et sociale au sein de laquelle il est procédé en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à un diagnostic et à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les matières suivantes :

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification,
- Conditions de travail
- Sécurité et santé au travail
- Rémunération effective
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,



# HILLSTONE

Sont également analysés les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, et l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ainsi que la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

La Société précise également que ces informations sont mises à disposition du Comité Social et Economique. Le Comité social et économique a également été consulté lors de l'élaboration du présent plan d'action.

La Société HILLSTONE doit fixer des objectifs de progression et définir un plan d'action assorti d'indicateurs chiffrés sur 3 objectifs des 9 domaines d'action suivants :

- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail
- La sécurité et la santé au travail
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Conformément aux dispositions des articles L.2242-3 et R.2242-2 du Code du travail, il a été retenu les domaines d'action suivants :

- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- Les conditions de travail

## **I. LA REMUNERATION EFFECTIVE**

L'entreprise réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne.

### **1) Objectifs fixés et mesures mises en œuvre au cours des années écoulées**

#### **A l'embauche :**

A l'embauche des écarts de rémunération sur le salaire ont pu être observés.

La Société s'est engagée à n'évaluer les candidats que sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la qualification des candidats et à proscrire toute discrimination.

Il a été mis en place des grilles salariales au mois de mars 2020 afin de proposer des salaires à l'embauche d'une manière objective et égalitaire. Cette grille n'a eu un réel impact qu'en 2022, lors des nouvelles intégrations. Cette grille a été de surcroît réévaluée en 2022 (cf annexe 1), afin d'adapter les salaires à l'inflation et au marché.

Les grilles salariales sont construites en prenant en considération le type de poste, et l'expérience sur le poste, ainsi que la ville d'affectation (la région parisienne représentant un coût de la vie plus élevé qu'en province, les salaires proposés sont donc plus élevés).



**Au cours du parcours professionnel :**

Tout au long du parcours professionnel, l'entreprise veille à ce que les écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps, en portant une attention particulière aux postes à responsabilités.

Les grilles sont utilisées pour réduire les écarts de rémunération.

Le calcul de l'index Egalité fait apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes particulièrement sur la tranche des 30 à 39 ans. Cela signifie qu'une action doit être mise en place afin de résorber cet écart.

Il est proposé depuis 2020 une liste de formations sur lesquelles les salarié(e)s peuvent s'inscrire, de manière totalement égalitaire : aucune distinction n'est faite sur le genre, le poste occupé ou l'ancienneté, l'intégralité des formations sont toutes ouvertes à toutes/tous les salarié(e)s. Il est demandé aux référent(e)s de continuer à proposer des formations aux salarié(e) pour qu'ils/ elles puissent bénéficier d'une évolution professionnelle et salariale.

**2) Objectifs de progression et actions permettant de les atteindre – indicateurs chiffrés**

L'entreprise poursuit son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes et ainsi l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au cours du parcours professionnel.

Axe de progression	Actions à mettre en œuvre (ou à poursuivre pour celles déjà mises en œuvre)	Indicateurs chiffrés
<p>A l'embauche : assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour la tranche des 30 à 39 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Evaluation des candidats à l'embauche que sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la qualification des candidats et à proscrire toute discrimination.</li> <li>➤ Comparaison des salaires femmes / hommes à l'embauche par catégorie professionnelle (niveau et coefficient).</li> <li>➤ Utilisation des grilles salariales mises en place pour déterminer la rémunération fixée lors de l'embauche</li> <li>➤ Pourcentage d'écart salarial entre le/la nouveau(elle) embauché(e) et les salaires pratiqués pour un même poste (expérience et diplôme équivalents)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lors de chaque embauche</li> <li>➤ Nombre de contrôles réalisés : 1 fois par trimestre (soit 4 fois par an)</li> <li>➤ Lors de chaque embauche</li> <li>➤ Objectif de moins de 5% d'écart avec la moyenne de la même catégorie</li> </ul>



<p>Au cours du parcours professionnel : Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en réduisant les écarts de rémunération au cours du parcours professionnel pour la tranche de 30 à 39 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Analyse des salaires proposés sur le marché en comparaison des salaires pratiqués au sein de l'entreprise</li><li>➤ Analyse comparée des salaires de base F/H par catégorie professionnelle (niveau et coefficient) chaque année en particulier pour la tranche de 30 à 39 ans.</li><li>➤ Lorsqu'à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons et de prendre les mesures qui s'avèreront nécessaires :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Recevoir le supérieur hiérarchique afin de comprendre les raisons de cet écart,</li><li>○ Corriger le cas échéant le ou les écarts constatés après entretien avec les personnes concernées.</li></ul></li><li>➤ Utilisation des grilles salariales actualisées lors de la prochaine campagne d'augmentations individuelles en février 2023 en prenant en compte les salarié(e)s pour lesquels un écart de rémunération a été constaté. Il est précisé que les augmentations individuelles qui pourront être attribuées n'ont aucun caractère systématique et ne sont attribuées qu'à titre individuel au regard des performances professionnelles des salarié(e)s.</li><li>➤ Favoriser la formation professionnelle via le plan de formation et en encourageant les salarié(e)s à suivre des formations pour leur permettre de bénéficier d'une évolution professionnelle et salariale.</li></ul> <p>Il est demandé aux référent(e)s de continuer de proposer des formations aux salarié(e)s pour lesquels des écarts ont été constatés.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 2 contrôles réalisés chaque année (1 étude par semestre)</li><li>➤ 2 contrôles réalisés chaque année (1 étude par semestre)</li><li>➤ Objectif de 90% de rattrapage d'augmentation individuelle lorsqu'il est constaté un écart défavorable du salaire de base d'une femme supérieur à 1% par rapport aux hommes pris en référence (expérience et diplôme égaux)</li><li>➤ Lors de la prochaine campagne d'augmentation individuelle (1 fois par an)</li><li>➤ Point sur les formations lors de l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel (au moins 1 fois par an lors de ces entretiens) et le cas échéant lors des points mensuels fixés avec les référent(e)s.</li></ul>
--	---	--



Neutralisation de l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé maternité ou d'adoption sur les augmentations de salaire	➤ Majoration de la rémunération des salarié(e)s revenant de congé maternité ou d'adoption des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues lors de la campagne d'augmentation individuelle par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise	➤ Lors de chaque retour de congé maternité ou d'adoption.
Neutralisation de l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congé paternité et d'accueil de l'enfant sur l'évolution de carrière	<p>- Dans un délai de 2 mois avant le départ du/de la salarié(e) en congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ; remplacement du/de la salarié(e) ; souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé.</p> <p>- dans un délai de 2 semaines après le retour du/de la salarié(e) de congé, un entretien sera réalisé avec son supérieur hiérarchique et/ou un responsable des ressources humaines. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : modalités de retour au sein de l'entreprise ; besoins de formation ; souhaits d'évolution ou de mobilité.</p>	➤ Objectif : 100% d'entretiens menés Dont 95% d'entretiens dans les délais impartis

Pour donner suite à ces actions, l'entreprise mettra à jour ses grilles de salaire si cela s'avère nécessaire.

### 3) Evaluation du coût

En conséquence, un budget spécifique de 5000 euros distinct de celui prévu pour les mesures individuelles sera dédié pour l'exercice 2023 aux mesures de résorption des écarts.

## II. ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Il apparaît que les femmes sont plus souvent que les hommes soumises aux pressions générées par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

La maternité, l'organisation de la vie familiale restent parfois perçue comme incompatibles avec une évolution professionnelle par craintes avérées ou non, d'une moindre disponibilité et d'éventuelles absences.



**1) Objectifs fixés et mesures mises en œuvre au cours des années écoulées**

La Société réaffirme l'importance des dispositions légales relatives à la protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants.

La charte de télétravail a été mise à jour en 2021 pour intégrer le télétravail régulier, le télétravail n'étant auparavant possible que ponctuellement. Un(e) salarié(e) peut ainsi bénéficier du télétravail à titre ponctuel (une période donnée lorsqu'elle/il en a le besoin, allant d'une demi-journée à plusieurs jours), ou à titre régulier (à temps partiel ou temps plein). Une allocation forfaitaire pour pallier aux frais afférents au télétravail à domicile (électricité...) a été mise en place (jusqu'à 50€ nets par mois pour un télétravail complet, et calculé au prorata pour ceux effectuant du télétravail partiel).

Afin de faciliter le recrutement de femmes dans les métiers de l'ingénierie informatique, au sein desquels les femmes sont moins représentées que ce soit au sein de l'entreprise comme sur le marché du travail, la Société a procédé depuis 2021 à une communication externe et interne mettant en avant les avantages proposés par la Société. En effet, l'articulation de la vie personnelle avec la vie professionnelle est importante pour la population féminine, plus particulièrement concernant les mères de famille. Sur 2022, il a été effectué 4 communications sur des avantages de Hillstone à l'ensemble des salarié(e)s de Hillstone.

En matière de durée du travail, le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière. Aucune mobilité ou évolution ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel.

**2) Objectifs de progression et actions permettant de les atteindre – indicateurs chiffrés**

Axe de progression	Actions à mettre en œuvre (ou à poursuivre pour celles déjà mises en œuvre)	Indicateurs chiffrés
Amélioration de l'articulation vie professionnelle et vie privée : gestion et aménagement du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mise en place d'une charte de droit à déconnexion afin notamment d'éviter la planification des réunions avant 9h et après 18h</li> <li>➤ La programmation des réunions doit prendre en compte le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de réunion avant 9h et après 18h – Objectif : 0 réunions. Objectif à suivre lors de chaque planification de réunion avec un suivi trimestriel</li> <li>➤ Objectif à suivre lors de chaque réunion avec un suivi trimestriel</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Aménagement des horaires de travail pour les rentrées scolaires et pour permettre aux salarié(e)s de participer aux réunions dans le cadre de la scolarité de leurs enfants.</li> <li>➤ Renforcement du recours au télétravail pour les salariés pour lesquels il est possible de travailler à distance afin de faciliter l’articulation entre la vie professionnelle et personnelle compte tenu de la charte télétravail mise à jour en 2021. Privilégier le recours à la visioconférence le cas échéant, lorsque la présence des salarié(e)s sur le site n’est pas compatible avec son organisation personnelle</li> <li>➤ Mise en place de réunions mensuelles avec le responsable hiérarchique afin d’éviter les débordements de la vie professionnelle sur la vie personnelle</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Suivi annuel du nombre de salariés qui pourraient être concernés (dont la part d’hommes et de femmes)</li> <li>➤ Communication à minima 2 fois par an sur la possibilité de télétravail</li> <li>➤ Suivi mensuel avec un objectif de 80%</li></ul>
<p>Communication sur les avantages mis en place par la Société dans le cadre de l’articulation entre la vie privée et professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Communication via la Newsletter « Top Actu » en interne et sur notre page LinkedIn en externe afin d’informer les salarié(e)s et les éventuels candidats des avantages mis en place dans la Société</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ 4 communications par an (1 fois par trimestre)</li></ul>

**III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les conditions de travail sont indissociables de la santé et de la sécurité au travail des salariés. De bonnes conditions de travail contribuent à la qualité du travail ainsi qu'à l'attractivité du métier.

Les conditions de travail peuvent également favoriser l'égalité femmes — hommes et la mixité au sein de la Société toutes classifications confondues.

**1) Objectifs fixés et mesures mises en œuvre au cours des années écoulées**

Il est rappelé qu'une charte télétravail a été mise en place en fin d'année 2019, laquelle a été mise à jour en 2021 permettant aux salarié(e)s de pouvoir travailler depuis leur domicile lorsqu'ils le désirent et dans le respect de cette charte.

Le recours au télétravail peut être mis en œuvre à titre ponctuel (par exemple, sur une période temporaire par exemple selon les besoins des salarié(e)s allant d'une demi-journée à plusieurs jours) ou bien à titre régulier (à temps partiel ou à temps plein).

La Société a également été labélisée en 2019, 2020, 2021 et 2022 « happy at Work », par le biais d'enquêtes auprès de l'ensemble des salarié(e)s sur leurs conditions de travail.

L'ergonomie des postes de travail qui a déjà fait l'objet de mesures doit encore être amélioré. En 2020, des chaises ergonomiques ont été achetées par la Société pour les salarié(e)s travaillant au sein du siège social (administratif et équipe commerciale).

En 2021, des réhausseurs d'écran ont été fournis pour l'équipe du siège social qui disposaient d'ordinateurs portables, des tapis de souris ainsi que des claviers ergonomiques et repose pied.

Le poste de travail d'une salariée a été adapté, selon les recommandations de la MDPH, cette dernière ayant été reconnue travailleur handicapé.

**2) Objectifs de progression et actions permettant de les atteindre – indicateurs chiffrés**

Axe de progression	Actions à mettre en œuvre (ou à poursuivre pour celles déjà mises en œuvre) et indicateurs chiffrés	Coût estimé
Amélioration de l'ergonomie et des conditions de travail	➤ Achat de matériel ergonomique sur l'année 2023 : Bureaux ergonomiques (date limite 31/03/2023) Chaises ergonomiques (date limite 31/03/2023) Marche pieds (date limite 31/03/2023) Réhausseur d'écran, tapis de souris et claviers ergonomique (date limite 31/03/2023) Chaises ergonomiques (date limite 31/03/2023)	6500€ 2500€ 650€ 1050€ 300€





Sensibilisation des salarié(e)s aux conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Mise en place d'une formation « ergonomie » au plus tard au 30/06/2023</li><li>➤ Mise en place d'une formation Incendie au plus tard le 31/12/2023</li><li>➤ Mise en place d'une formation relative à la prévention routière par notre organisme d'assurance automobile</li></ul>	Prise en charge par l'OPCO  2000€  4000€
Associer les salarié(e)s et recueillir leur avis concernant leurs conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Transmettre un questionnaire « Happy at Work » sur les conditions de travail aux salarié(e)s.</li><li>➤ Renouvellement du label « Happy at Work » en 2023.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Réaliser 1 questionnaire au cours de l'année (suivi annuel)</li><li>➤ Obtenir une note pour 2023 minimale de 4.5/5</li></ul>
Limiter les déplacements professionnels pour l'organisation des réunions	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Renforcer le nombre de réunion en visioconférence pour limiter les déplacements professionnels</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Comparaison du pourcentage de réunions en visioconférence mise en œuvre pour les femmes VS hommes : objectif d'obtenir un écart de 5% maximum Suivi trimestriel</li></ul>

Une attention particulière sera portée aux femmes enceintes, en termes d'ergonomie mais également concernant globalement leurs conditions de travail.

#### **IV. BILAN**

A l'expiration de la période, un bilan des objectifs et des actions mises en œuvre sera établi.

Les membres du CSE seront invité à une réunion afin de faire le bilan des réalisations.

Pour le cas où des objectifs ne seraient pas atteints, la Société et les membres du CSE dresseront un bilan et examinerons les raisons objectives expliquant la non-réalisation de ces objectifs.

#### **V. CONSULTATION DU CSE**

Préalablement à la conclusion du présent plan d'action, les membres du CSE ont été informés et consultés sur son contenu.

Au cours de la réunion du 16/02/2023, les membres du CSE ont émis un avis favorable.



H I L L S T O N E

**VI. ENTREE EN VIGUEUR - PUBLICITE ET DEPOT DU PLAN D'ACTION**

Le présent plan d'action entre en vigueur le 17 février 2023 pour une durée déterminée d'un an.

Il sera transmis à la DREETS dont dépend le siège social de l'entreprise et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les salariés seront également informés par un mail de diffusion et par affichage électronique sur l'intranet de la Société.

Monsieur Mohamed-Ali SOUISSI

Président

Le 17 Février 2023

Signature



H I L L S T O N E  
12, Ter Quai Perraché - 69002 LYON  
TEL. : +33 4 78 05 65 65  
SIRET : 829 254 341 00029 - APE 7022Z  
TVA : FR58 829 254 341



**ANNEXE 1**  
**GRILLE DES SALAIRES 2022**

**Poste:**

<b>Chef de projet</b>	<b>0 à 1 an d'expérience</b>	<b>1 à 3 ans d'expérience</b>	<b>3 à 5 ans d'expérience</b>	<b>5 ans d'expérience et +</b>
<i>Lyon</i>	31k à 35k	36k à 44k	44k à 55k	55+
<i>Paris</i>	35k à 38k	40k à 48k	48k à 60k	60k+
<b>Ingénieur pôle Conseil</b>	<b>0..2 ans</b>	<b>2+.. 4 ans</b>	<b>4+ .. 5 ans</b>	<b>5 ans +</b>
<i>Lyon</i>	30-33k€	33-42k€	42-48k€	48k€+
<i>Paris</i>	31-34k€	35-44k€	44-50k€	50k€+
<b>Ingénieur pôle Cloud &amp; DevOps</b>				
	<b>0..2 ans</b>	<b>2+.. 4 ans</b>	<b>4+ .. 5 ans</b>	<b>5 ans +</b>
<i>Lyon</i>	30-35K€	36-44K€	44-47K€	47K€+
<i>Paris</i>	32-38K€	42-47K€	47-50K€	50K€+
<b>BI / Data</b>	<b>0..2 ans</b>	<b>2+.. 4 ans</b>	<b>4+ .. 5 ans</b>	<b>5 ans +</b>
<i>Lyon</i>	30K-32K€	32-40K€	40-48K€	48K€+
<i>Paris</i>	32K-34K€	34-42K€	42-50K€	50K€+
<b>Data Engineer / Big Data</b>				
<i>Lyon</i>	38K-40K€	40-43K€	43-50K€	50K€+
<i>Paris</i>	36K-38K€	38-45K€	45-55K€	55K€+



ANNEXE 2

SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS L'ENTREPRISE - ANNEE 2022

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs

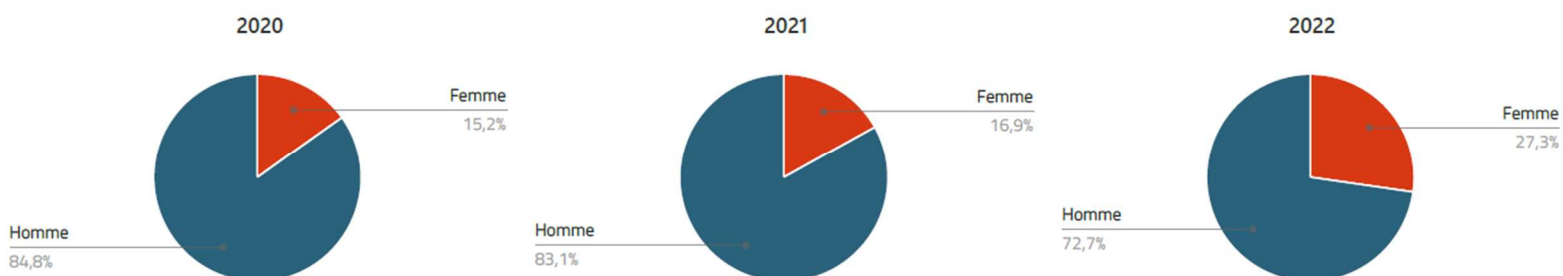
Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12

Sexe	2020	2021	2022
Femme	11	13	22
Homme	56	54	48
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>70</b>

Répartition par âge de l'effectif total au 31/12

Tranche d'âge	2020	2021	2022
moins de 25 ans	1	1	2
25 à 34 ans	59	56	55
35 à 44 ans	4	7	8
45 à 54 ans	2	2	4
55 ans et plus	1	1	1
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>70</b>

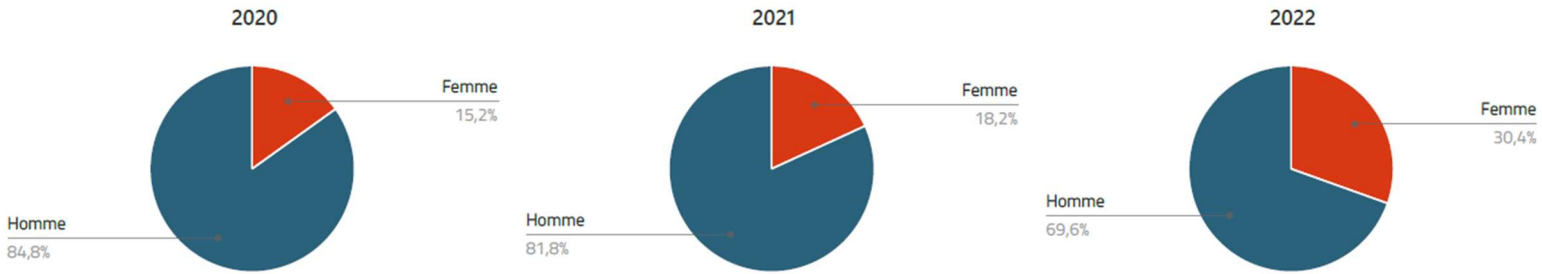
Répartition par sexe CSP Cadres et professions intellectuelles supérieures





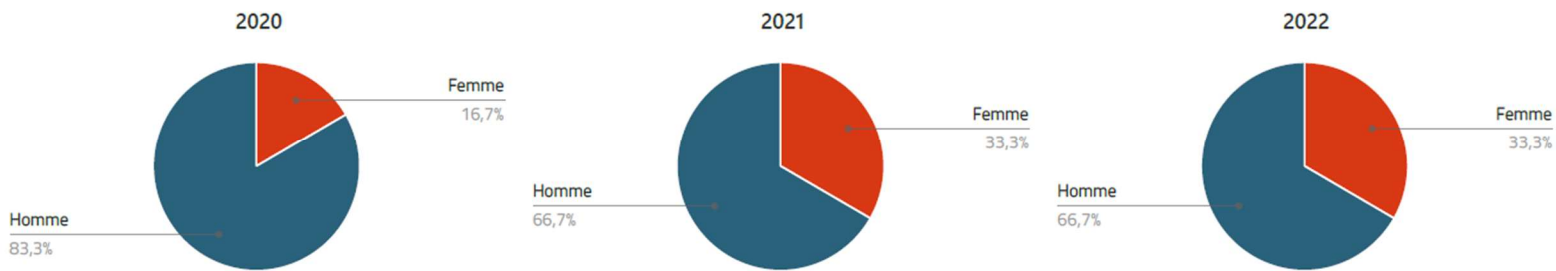
## 2. Durée et organisation du travail

### Temps plein

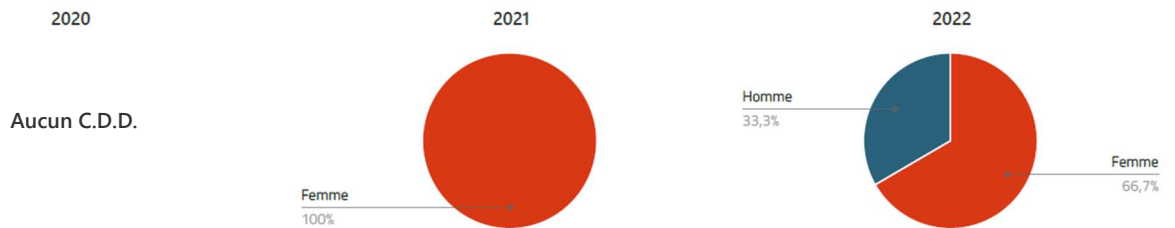


### Données sur les embauches et les départs

#### Embauches de contrats de travail à durée indéterminée par sexe



#### Embauches de contrats de travail à durée déterminée par sexe



*Répartition des départs par catégorie professionnelle et par motifs*

Motif	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
démission	0	5	2	9	1	17
départ			0	0	0	0
fin de contrat à durée déterminée ou fin d'accueil occasionnel	0	1			0	0
fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur	2	4	1	2	2	7
fin de période d'essai à l'initiative du salarié	0	1	0	0	2	2
fin de relation avec l'employeur (autres que contrat de travail, convention ou mandat)	0	1	1	2	0	3
licenciement pour autre motif	0	0	0	0	0	1
licenciement pour faute grave	0	3	0	0	0	2
rupture conventionnelle	1	2	1	0	0	0
rupture d'un commun accord du CDD, du contrat d'apprentissage ou d'un contrat de mission	0	0			0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>32</b>

**Ancienneté***Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle*

Catégorie socio-professionnelle	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1,2 ans	1,3 ans	1,4 ans	2,0 ans	1,0 ans	1,9 ans
Chefs d'entreprises			0,0 ans	0,0 ans	0,0 ans	0,0 ans
Employés	0,0 ans	0,5 ans	0,5 ans	0,0 ans	2,0 ans	0,0 ans

**3. Rémunération***Rémunération moyenne par sexe*

Catégorie professionnelle	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 707,94 €	3 340,22 €	3 512,66 €	4 246,89 €	4 170,94 €	4 396,20 €
Chefs d'entreprises			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Employés	188,72 €	0,00 €	330,64 €	0,00 €	375,43 €	0,00 €
Non Renseigné			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €



#### 4. Formation

##### Formation par sexe (nombre)

Sexe	2020	2021	2022
Femme	0	4	3
Homme	17	14	14
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>17</b>

##### Heures de formations rémunérées

Sexe	2020	2021	2022
Femme	0 h	91 h	42 h
Homme	469 h	353 h	224 h
<b>Total</b>	<b>469 h</b>	<b>444 h</b>	<b>266 h</b>

#### 5. Conditions de travail

##### Nombre d'accidents du travail

Sexe	2020	2021	2022
Femme	0	0	1
Homme	0	1	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

NB : 1 accident de trajet du 2021 et 1 accident de trajet du 2022

#### 5. Articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

##### Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur

Congé de maternité	Oui
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Oui
Congé d'adoption	Oui

##### Complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption

2020	2021	2022
3 461,46 €	15 943,54 €	31 842,60 €