

## Informations déclarant

---

Nom Prénom HERSENT SANDRINE  
Adresse mail sandrine.hersent@alliansys.fr

## Périmètre retenu pour le calcul et la publication des indicateurs

---

Structure Entreprise  
Tranche effectifs De 50 à 250 inclus  
Raison sociale ALLIANSYS  
Siren 441048998  
Code NAF 26.12Z - Fabrication de cartes électroniques assemblées  
Adresse AV DUPONT GRAVE 14600 HONFLEUR

## Informations calcul et période de référence

---

Année au titre de laquelle les indicateurs sont calculés 2021  
Date de fin de la période de référence 31/12/2021  
Nombre de salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs 72

## Indicateur relatif à l'écart de rémunération

---

Motif de non calculabilité Effectif des groupes valides inférieur à 40% de l'effectif

## Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

---

Résultat final en % 1.39  
Résultat final en nombre équivalent de salariés 0.50  
Population envers laquelle l'écart est favorable hommes  
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage 35  
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés 35  
Nombre de points obtenus 35

## Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

---

Motif de non calculabilité Absence de retours de congé maternité

## Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

---

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté 1  
Sexe des salariés sur-représentés hommes  
Nombre de points obtenus 0

## Niveau de résultat global

---

Total de points obtenus	35
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	45
Résultat final sur 100 points	Non calculable
Mesures de corrections prévues	-

## Publication du niveau de résultat global

---

Date de publication	01/02/2022
Site Internet de publication	<a href="http://www.alliansys.fr">www.alliansys.fr</a>
Modalités de communication auprès des salariés	-

Honfleur,

Le 23 mars 2022

**Objet : Suivi ACCORD EGALITE FEMMES / HOMMES 2021**

Conformément à l'accord « Egalité Femmes/Hommes » signé le 28/02/2020, la présente réunion pour objet d'en assurer le suivi.

Evolution de l'effectif :

	2018		2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Ouvrier/employé(e)	24	3	23	5	26	7	26	7
ART 36	7	14	6	14	6	12	7	13
Assimilé(e) cadre	2	5	2	4	2	6	2	6
Cadre	4	10	3	10	2	12	2	10
Total	37	32	34	33	36	37	37	36

- Conclusion : L'effectif reste équilibré entre les Femmes et les Hommes, (voir tableau ci-dessus)

**1. ARTICLE 1 - REMUNERATION EFFECTIVE**

**Art. 1.1 – OBJECTIFS :**

- Maintenir la politique salariale pour les égalités salariales entre les femmes et les hommes.

**Art 1.2 – ACTIONS :**

- Vérifier qu'il n'y pas de dérive en la matière, il sera procédé chaque année à une comparaison de la rémunération des femmes et des hommes à l'occasion des NAO.
- Mobiliser les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrières, avant attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariales.

**Art. 1.3 – INDICATEURS :**

- Répartition des augmentations individuelles, par sexe et par niveau de classification.
- Evolution du salaire moyen par statut, par métier et par sexe.

Comparatif des augmentations de salaires sur les 4 dernières années :

	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Qté	37	32	34	33	32	34	37	36
Augmentations	32	29	11	3	11	8	31	30
% de l'effectif	86	91	32	9	34	24	84	83

- **Conclusion :** L'analyse des éléments ne montre pas d'inégalité, les augmentations entre les Femmes et les Hommes sont équilibrées, (voir tableau ci-dessus)

## 2. ARTICLE 2 - PROMOTION PROFESSIONNELLE

### Art. 2.1 – OBJECTIFS :

- Assurer l'égalité d'accès de la promotion professionnelle
- Faire converger les taux de promotion des femmes et des hommes à tous les niveaux

### Art 2.2 – ACTIONS :

- Vérifier à l'occasion des NAO la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes avec leur proportion.
- Accompagner les congés liés à la parentalité au départ de l'entreprise et au retour : entretiens, maintien du lien avec l'entreprise, examen des besoins de formation.

### Art 2.3 – INDICATEURS :

- Appréciation en % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle (voir tableau ci-dessus).
- Nombre d'entretiens au départ et au retour de l'entreprise.

Comparatif des promotions sur les 4 dernières années

	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Qté	37	32	34	33	32	34	37	36
Promotions	6	2	11	3	10	10	4	3
Ouvrier/Employé(e)	3		8		8	2	2	1
Art 36	3	2	3	2	2	4	2	1
Assimilé(e)Cadre				1		2		
Cadre						2		1
% de l'effectif	16	6	32	9	31	29	11	8

**STATISTIQUE ALLIANSYS 2021**

(salaire de base hors prime ancienneté et autres primes)  
 EFFECTIF TOTAL 73 PERSONNES au 31-12-2021  
 CALCUL FAIT SUR PERIODE DU 01/01/2021 AU 31/12/2021  
 LE 01 février 2022

NIVEAU		FEMMES		HOMMES		NOMBRE	MOYENNE
		NOMBRE	MOYENNE	NOMBRE	MOYENNE		
I 1	140			2	1 590	2	
I 2	145					-	
I 3	155			1	NS	1	
II 1	170	1	NS	1	NS	2	NS
II 2	180	7	1 614	1	NS	8	1 613
II 3	190	8	1 629			8	1 629
III 1	215	6	1 699	2	1 710	8	1 702
III 2	225	4	1 731			4	1 731
III 3	240	2	1 814	1	NS	3	1 813
IV 1	255	1	NS	3	1 894	4	1 923
IV 2	270	1	NS	2	2 069	3	2 015
IV 3	285	2	2 076	2	2 017	4	2 047
V 1	305	1	NS	5	2 207	6	2 188
V 2	335	1	NS	6	2 472	7	2 500
V 3	365-395	1	NS			1	NS
I	60 à 92					-	
II	100 à 130	1	NS	5	3 651	6	3 577
II - IIIA	135	1	NS	4	4 528	5	4 484
IIIB	180 à 240	-		1	NS	1	NS
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>37</b>	<b>1 889</b>	<b>36</b>	<b>2 663</b>	<b>73</b>	<b>2 271</b>

- Conclusion : L'analyse des éléments montrent que les promotions et le pourcentage de l'effectif reste équilibré entre les Femmes et les Hommes

### 3. ARTICLE 3 - CLASSIFICATION

#### Art. 3.1 – OBJECTIFS :

- Revoir les grilles de classification pour détecter une possible sous-évaluation des emplois féminins liée à des représentations stéréotypées des compétences.

#### Art 3.2 – ACTIONS :

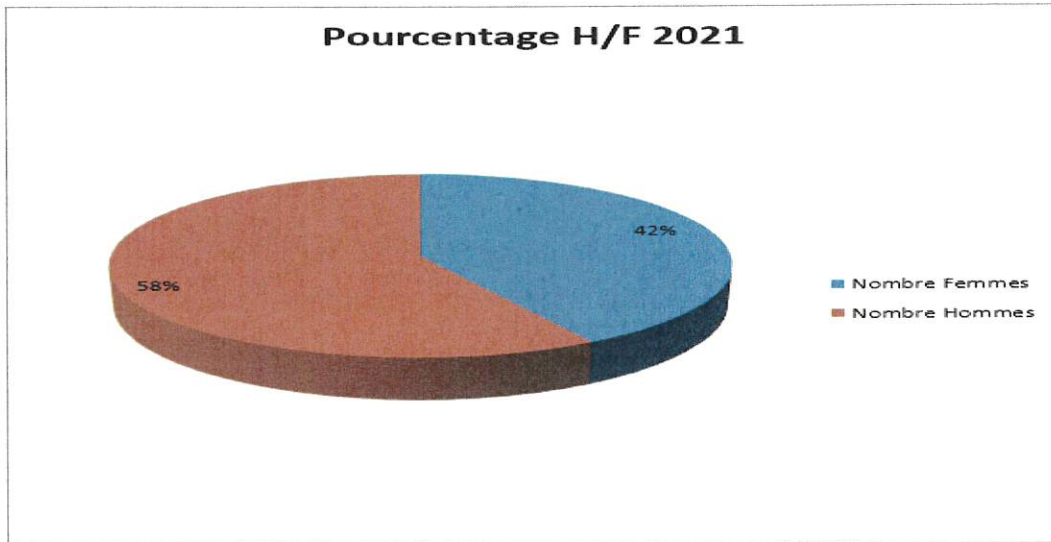
- S'engager à ce que 100 % des descriptions et intitulés d'emplois de la grille de classification soient à la fois féminisés et masculinisés.
- Faciliter la promotion ou le recrutement des femmes en encadrement.

#### Art 3.3 – INDICATEURS :

- % des descriptions et intitulés d'emplois à la fois féminisés et masculinisés. Vérification des intitulés de poste.

- Nombre de salariés ayant suivi une formation selon la catégorie professionnelle et le sexe.

Total	24	%
Nombre Femmes	10	42%
Nombre Hommes	14	58%



Total	24	%
Nombre C_II	0	0%
Nombre C_III	0	0%
Nombre C_IIIB	0	0%
Nombre I	1	4%
Nombre II	6	25%
Nombre III	6	25%
Nombre IV	6	25%
Nombre V	5	21%

