

4. Synthèse de plan d'action :

<i>Vous reporter au tableau synthétique page 4</i>	femmes	hommes	Actions existantes en faveur de l'égalité
Salaire médian ou moyen	1 330	1 087	<p>La politique de rémunération est la suivante au sein de notre structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chaque emploi au sein de l'Association possède une fiche repère avec une grille de salaire établie - Il n'y a pas (voire peu) de marge de manœuvre de négociation à l'embauche ou en poste - Le salaire est clairement précisé lors d'une diffusion d'offre d'emploi <p>Notre objectif est de maintenir cette objectivité dans la politique de rémunération ; Et de masculiniser l'activité de la blanchisserie (volume horaire supérieur à celui des autres activités) pour équilibrer le salaire médian.</p>
Nb de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	7		Rester vigilant sur la mixité en cas de renouvellement des effectifs
Nb Promotions	14	22	<i>Voici les éléments de promotion liés à notre Convention Collective et appliqués au sein de l'Association :</i>
Durée moyenne entre deux promotions	De 6 mois à 1 an	De 6 mois à 1 an	<p><i>pour la CSP « Ouvriers » : changement automatique de coefficient et d'échelon (de A à B) après 6 mois de contrat</i></p> <p><i>Pour la CSP « Employés », changement de coefficient et d'échelon après un an de contrat</i></p>

			<p><i>Pour les autres CSP (de 18 à 24 mois)</i></p> <p><i>Ces changements automatiques conduisent à une évolution de salaire et correspondent à un gain en autonomie et maîtrise du poste.</i></p> <p><i>En dehors de évolutions automatiques, des promotions individuelles (changement de niveau, de coefficient, augmentation) sont réalisées suite à le tenue de entretiens annuels</i></p>
Nombre de Cadres	3	2	
Nb d'Encadrants	Taux d'encadrement de 23%	Taux d'encadrement de 14%	<i>Rester vigilant sur la mixité en cas de renouvellement des effectifs</i>