



PLAN D'ACTION EGALITE HOMMES FEMMES

2020

La Société AB Science, Société Anonyme au capital de 415 502,22 Euros Immatriculée au R.C.S. de Paris sous le numéro B 438 479 941 dont le siège social est sis à Paris - 3, avenue George V Représentée par Monsieur Alain MOUSSY Agissant en qualité de Président du Conseil d'administration a conclu le présent plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément à l'obligation faite par l'article L2242-9 du Code du travail.

PREAMBULE

Ce plan d'actions confirme la volonté de la société AB Science d'inscrire l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes comme un enjeu important et un axe de progrès dans sa gestion des ressources humaines.

Il s'intègre à la politique globale de prévention des discriminations, de respect de la dignité au travail, d'égalité des chances et de gestion des ressources humaines fondée sur les compétences et les résultats.

Il vise à préciser les rôles et responsabilités des différents acteurs de l'égalité professionnelle dans l'entreprise, à mettre en place les outils de diagnostic et de suivi, et à actionner les leviers qui permettront en particulier l'accès des femmes à des métiers, des qualifications et des niveaux de postes dans lesquelles elles sont aujourd'hui peu représentées.

Il doit permettre de renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein d'AB Science au travers des 3 domaines (cf. Article L2323.57 du Code du travail) suivants :

1. Accès à l'emploi – Embauche
2. Formation professionnelle
3. Rémunération

CHAMP D'APPLICATION

Les établissements concernés par le présent plan sont :

- AB Science, 3 avenue George V, 75008 Paris, n° SIRET : 43847994100025

- AB Science, 60, Avenue Rockefeller, 69008 LYON, n° SIRET : 43847994100041

SITUATION DES EFFECTIFS AU 31/12/2019 :

La situation des effectifs par catégorie professionnelle et par sexe au 31 décembre 2019 est la suivante :

	31/12/2019				TOTAL	
	Cadre		Non cadre		Effectif	Pourcentage
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage		
Femmes	45	48%	4	80%	49	50%
Hommes	48	52%	1	20%	49	50%
Total	93	100%	5	100%	98	100%

ARTICLE 1 – POLITIQUE ET PROCEDURE DE RECRUTEMENT

L'entreprise s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidats (es) et les compétences requises pour l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. L'entreprise veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externes, ni pendant le processus de recrutement. Elle réaffirme sa volonté de faire progresser la mixité des métiers. De manière générale, l'entreprise favorise des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes.

Ces principes et règles s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance, ainsi que pour les mobilités et sélections internes.

L'indicateur de suivi mis en place est :

- Embauches de l'année : répartition par catégorie professionnelle (cadre/non cadre), par sexe et par type de contrat (CDI/CDD).

Au titre de 2019, 34 embauches ont été effectuées et se répartissent ainsi :

		2019	
Population	Sexe	CDI	CDD
Cadres	H	10	3
	F	13	3
Non cadres	H	0	2
	F	1	2
TOTAL	H	10	5
	F	14	5

Les actions 2020 :

La direction s'attache tout d'abord à rappeler qu'en application des dispositions légales et des valeurs portées par AB Science, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en raison de critères discriminatoires comme le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Elle rappelle son attachement à ce que les procédures de recrutement soient basées sur l'identification des compétences, qualifications et expériences professionnelles nécessaires à tenir le poste à pourvoir.

L'indicateur global de suivi sera la répartition des recrutements Hommes/Femmes par catégorie de contrats CDI et CDD.

L'entreprise a déterminé des objectifs de progression et des actions résumés dans le tableau ci-dessous :

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Favoriser la prise de conscience par les personnes chargées du recrutement des stéréotypes femmes/hommes	Dispenser auprès des cabinets de recrutement des messages de sensibilisation à l'occasion des recrutements	Nombre des acteurs du recrutement ayant bénéficié de l'action de sensibilisation
	Dispenser auprès des personnes chargées du recrutement en interne et à l'équipe dirigeante des messages de sensibilisation à l'occasion des recrutements	Nombre de personnes en interne ayant été sensibilisées
Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'entreprise	Rédiger dans chaque annonce d'emploi un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'entreprise et notamment en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.	Nombre d'annonces d'emploi ayant intégrées ce paragraphe

ARTICLE 2 – LA FORMATION

L'entreprise garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

Par la formation, l'entreprise veille à :

- Maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.
- Respecter les procédures qualité et règlementaire imposées par l'activité de l'entreprise et par les bonnes pratique « cliniques ».

Le plan de formation devra veiller au respect de la bonne application des principes ci-dessus.

Les indicateurs de suivi mis en place sont :

- Pourcentage de salariés ayant reçus des formations par rapport au nombre total de salariés de la société
- Nombre d'heures de formation par salarié selon le sexe

En 2019, le pourcentage de salariés de la société par sexe ayant suivi une formation est :

	31/12/2019
Femmes formées sur effectif total formé	62%
Hommes formés sur effectif total formé	38%
Total	100%

	31/12/2019
Nombre d'heures de formation suivi par les femmes sur nombre d'heures total de formation	63%
Nombre d'heures de formation suivi par les hommes sur nombre d'heures total de formation	37%
Total	100%

L'entreprise a déterminé des objectifs de progression et des actions résumés dans le tableau ci-dessous :

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés
Permettre à l'ensemble du personnel de la société d'acquérir les connaissances applicables en matière de développement clinique	Déterminer d'un commun accord les formations dont le/la salarié sera bénéficiaire dans l'année	Nombre de salariés ayant suivi des formations
Développer les actions de formation	Faire une enquête annuelle recensant les besoins de formation	Nombre de formations suivies

ARTICLE 3 – LA REMUNERATION EFFECTIVE

En 2019, la répartition hommes femmes de la rémunération mensuelle moyenne par coefficient est la suivante :

Coefficients 4 à 6	H	F
Moins de 30 ans	2 360	2 459
30 à 39 ans	2 685	2 770
40 à 49 ans	2 577	0
50 ans et plus	0	2 819

Coefficients 7 et 8	H	F
Moins de 30 ans	3 760	3 130
30 à 39 ans	4 392	3 595
40 à 49 ans	3 435	3 954
50 ans et plus	4 183	4 069

Coefficients 9 à 11	H	F
Moins de 30 ans	0	0
30 à 39 ans	5 893	0
40 à 49 ans	13 909	7 159
50 ans et plus	11 499	8 152

Au 31 décembre 2019, le nombre de femmes et le nombre d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations est :

	Sexe	Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations 2019
Cadres	H	8
	F	2
Non Cadres	H	0
	F	0
Total	H	8
	F	2

1. Egalité salariale

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Ainsi l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

2. Evolution des rémunérations

Lors des campagnes d'augmentations individuelles, il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes de l'entreprise. Chaque campagne doit être l'occasion de vérifier individuellement à la bonne application des principes d'égalité salariale énoncés ci-dessus.

3. Traitement des éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (liés à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction) peuvent subsister entre les femmes et les hommes.

En conséquence, lors des augmentations individuelles, des mesures correctrices d'égalisation par des ajustements de salaire seront prises en vue de résorber ces éventuels écarts.

Les indicateurs de suivi mis en place sont :

- Rémunération moyenne mensuelle par catégorie professionnelle et par coefficient
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

ARTICLE 4 – ENTREE EN VIGUEUR

Le plan d'actions entrera en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Le présent plan sera consultable sur l'intranet de la société.

Fait à Paris, le 28 février 2020

En 2 exemplaires



La société AB SCIENCE
Monsieur Alain MOUSSY