



PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2019 AEIM-Adapei 54

Dans le cadre des articles L.2242-1 et L.2242-3 du Code du travail relatifs aux obligations des entreprises concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le présent plan d'action a été établi pour l'Association « Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.).

Préambule

Le législateur est intervenu à plusieurs reprises au cours des dernières années pour renforcer les dispositions de nature à favoriser l'égalité entre les sexes dans la sphère professionnelle.

La direction de l'association, attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a sans cesse œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'association.

A ce titre, la direction de l'association profite du présent accord pour marquer une nouvelle fois son attachement à ce principe et plus largement au principe général prohibant toute forme de discrimination.

Le présent plan d'action a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'association et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.

Pour rappel, le cadre de la négociation doit porter sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière :

- de suppression des écarts de rémunération
- d'accès à l'emploi
- de formation professionnelle
- de déroulement de carrière et la promotion professionnelle
- de conditions de travail et d'emploi
- de mixité des emplois.

Le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 4 domaines d'action parmi les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

La direction établit les constats suivants :

- ➔ La part des femmes au sein de l'A.E.I.M. représente 68 % de l'effectif total. A titre de comparaison, le secteur social et médico-social compte 78,5 % de femmes. (Source : Etude DREES 2014).
- ➔ 86 % des salariés à temps partiel sont des femmes.
- ➔ Les femmes sont majoritairement représentées dans les métiers :
 - administratifs (88 %)
 - paramédicaux (91%)
 - des services généraux (77 %)
- ➔ La part des femmes sur les métiers de Cadres de manière générale (61 % des cadres sont des femmes) et sur les postes de Cadres Hiérarchiques (60 % des Cadres Hiérarchiques sont des femmes) est constante par rapport au précédent accord collectif signé sur ce thème. Il existe une parité au niveau des postes de direction (directions et directions ajointes).

Sur la base de ces constats, la Direction estime que des engagements autour des axes suivants doivent être favorisés :

- L'embauche
- La formation
- La rémunération
- Le déroulement de carrières et la promotion professionnelle
- Les conditions de travail
- La lutte contre les stéréotypes et le sexisme

La Direction souhaite, au préalable, réaffirmer la nécessité de garantir en tout lieu une égalité de traitement entre les salariés.

La Direction reconnaît que, même si les réalités socioculturelles extérieures à l'entreprise (choix des filières scolaires et professionnelles, répartition actuelle des tâches domestiques entre les femmes et les hommes, rôles sociaux ...) ont un impact dans la vie professionnelle des salarié(e)s, l'Association doit assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes et doit être un vecteur d'évolution des comportements.

Article 1 : Axe EMBAUCHE

1.1. Constats

D'une manière générale, la part des femmes dans les filières paramédicales et sociales (hors université) s'élève en moyenne à plus de 80 %. La part des hommes est structurellement faible dans ces filières.

Si le recrutement reflète le constat effectué dans les écoles, cela ne permettra pas d'augmenter la part des hommes dans les embauches.

Par ailleurs, la part des femmes est moins significative dans le secteur Travail Protégé (44% des salariés de ce secteur sont des femmes).

1.2. Objectifs de renforcement de la mixité des emplois et de formation des responsables du recrutement

Constatant que la mixité des équipes est source de richesse, notamment dans l'accompagnement des personnes handicapées intellectuelles, la Direction souhaite s'engager sur des actions visant à accroître cette mixité dans les établissements.

Une politique de mixité s'appuie sur l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes.

Les principaux engagements de cette politique de mixité sont :

- s'engager à apporter une attention particulière aux candidatures d'hommes dans les fonctions dans lesquelles ils sont les moins bien représentés (personnel administratif, éducatif et social, paramédical, services généraux notamment) ;
- s'engager à apporter une attention particulière aux candidatures des femmes dans les fonctions dans lesquelles elles sont les moins bien représentées (secteur Travail Protégé, Métiers Educatif Technique et Technique).

Pour autant, les annonces, les définitions de poste ainsi que le processus de recrutement doivent être non discriminantes à l'égard du genre.

Par suite, l'A.E.I.M. s'engage à ce que le genre minoritaire dans ces métiers soit reçu en entretien lorsqu'une personne répond à une publication de poste.

Il sera cependant rappelé que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés, notamment, sur les nécessités du poste à pourvoir, les compétences requises, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats.

Des mesures visant à sensibiliser les personnes en charge du recrutement sur les enjeux de l'égalité professionnelle constitueront une action supplémentaire.

L'indicateur de suivi dans le cadre de cet axe sera la répartition des embauches par genre, catégories professionnelles et type de contrat de travail.

1.3. Favoriser le retour de certains salariés

Au regard de contraintes d'ordre familial, certains salariés sont contraints de quitter leur emploi au sein de l'Association afin de pouvoir répondre à leurs obligations familiales par ailleurs. Cette situation touche majoritairement des femmes.

A cet effet, l'Association s'engage à favoriser le retour de ces salariés qui ont été contraints de quitter leur emploi en raison d'un enfant gravement malade, handicapé, d'une problématique de mode de garde, de l'accompagnement d'un proche gravement malade...

L'Association s'engage également à évoquer, lorsque les salariés font part de leur décision de quitter l'entreprise, d'autres options envisageables tels que le congé sabbatique, le congé sans solde sous réserve que l'organisation de l'établissement le permette.

Article 2 : Axe FORMATION

2.1. Constats

Il est constaté que la proportion de femmes et d'hommes formés est similaire à la proportion de femmes et d'hommes dans l'Association : 70 % des salariés formés sont des femmes et 30 % des salariés formés sont des hommes (pour une représentation globale de 68 % de femmes et 32 % d'hommes).

Ce constat révèle une approche non discriminante quant à l'accès à la formation au sein de l'A.E.I.M.

2.2. Objectifs de maintien d'égalité d'accès à la formation

L'Association s'engage à :

- assurer l'accès à la formation, dans les mêmes conditions, pour les femmes et pour les hommes, à temps plein ou à temps partiel, afin de développer de manière équivalente leur employabilité ;
- favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, notamment en veillant à ce que la formation soit dispensée pendant les horaires habituels de travail, à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation et à privilégier les déplacements sur la région (afin également de permettre aux salariés l'exercice de leurs responsabilités familiales).

L'indicateur de suivi dans le cadre de cet axe sera le taux d'accès à la formation annuel, par genre et par catégorie professionnelle.

Article 3 : Axe REMUNERATION

3.1. Constats

Dans le cadre de cet axe, l'A.E.I.M. réaffirme son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes et de faire application, dans les mêmes conditions, de la grille conventionnelle (égalité de rémunération à l'embauche liée au niveau de formation, au type de responsabilités confiées et à la reprise d'expérience).

3.2. Engagement relatif à l'impact du congé parental total et du congé de proche aidant sur les évolutions salariales

Il est rappelé que, légalement, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le congé parental total est retenu pour moitié dans sa durée. L'évolution dans la grille salariale est donc freinée du fait de l'application de cette règle légale. Aussi, l'A.E.I.M. s'engage à neutraliser l'impact du congé parental total pour la détermination des avantages liés à l'évolution dans la grille salariale.

L'A.E.I.M. s'engage également à neutraliser l'impact du congé de proche aidant pour la détermination des avantages liés à l'évolution dans la grille salariale.

Article 4 : Axe DEROULEMENT DE CARRIERE et PROMOTION PROFESSIONNELLE

4.1. Constats

Différents constats sont effectués concernant plusieurs filières :



- Services Généraux : 77 % des personnels des services généraux sont des femmes, mais leur positionnement se situe sur les métiers relevant des plus bas niveaux de qualification (agents de service intérieur – 90 % des ASI sont des femmes) ;
- Administratifs : 88 % des salariés relevant de cette qualification sont des femmes mais, par rapport à la structuration des emplois, les hommes sont plus présents dans les plus hauts niveaux de qualification (Technicien Supérieur).

4.2. Favoriser la mobilité professionnelle

L'A.E.I.M. encourage les femmes autant que les hommes à la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise. Ainsi, les postes à pourvoir en interne doivent être proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les mêmes compétences et connaissances requises. Aucune considération d'ordre personnel ou familial ne doit intervenir avant de proposer, à une femme ou à un homme, un poste vacant, même si celui-ci s'accompagne d'une mobilité géographique.

Le principal engagement de cet axe est celui de favoriser les évolutions professionnelles dans les filières professionnelles, notamment en ayant un regard attentif quant aux souhaits émis par les salariés concernant leur évolution professionnelle, souhaits qui seraient repérés lors des entretiens individuels et des entretiens professionnels.

L'A.E.I.M. s'engage toutefois à prendre en compte de manière particulière la situation personnelle notamment familiale dans les souhaits de mobilité professionnelle.

Les indicateurs de suivi dans le cadre de cet axe seront les suivants :

- Suivi annuel de la répartition par catégorie professionnelle des femmes et des hommes sur les 2 filières repérées :
 - Services Généraux
 - Administratifs

4.3. Objectif de préservation de l'employabilité des salariés en congé parental total

Un entretien professionnel doit être organisé par l'employeur au retour d'un congé parental d'éducation. A l'occasion de cet entretien professionnel, et afin de préserver l'employabilité des salariés de retour d'un congé parental total, il sera fait une communication sur les événements ayant eu lieu pendant l'absence du salarié afin de déterminer les actions d'adaptation ou de remise à niveau à entreprendre pour permettre une reprise de poste dans des conditions optimales.

4.4. Neutralisation de l'impact du congé parental total et du congé de proche aidant sur les droits liés à l'ancienneté

Comme en matière de rémunération, l'A.E.I.M. s'engage à neutraliser les impacts de l'application de la réglementation sur la prise en compte du congé parental total et du congé de proche aidant dans l'ancienneté, pour les droits liés à l'ancienneté tels que le congé d'ancienneté, l'attribution des médailles du travail ...

Article 5 : Axe CONDITIONS DE TRAVAIL

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 a institué de nouvelles obligation en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ainsi, le Comité social et économique doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



De même, l'employeur doit désigner un référent chargé d'orienter et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Après accord de représentants du personnel, la Direction a convenu qu'à titre dérogatoire pour l'année 2019, le référent qui doit être désigné par le CSE sera désigné par les membres du CHSCT et du CE. Une nouvelle désignation sera faite lors de la mise en place du CSE.

Le référent employeur sera désigné au sein du service ressources humaines de l'Association.

A cet effet, les directions informeront les salariés par tout moyen (Affichage, AIRMES...) du texte de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. Seront mentionnés l'adresse et le numéro de téléphone :

- Du médecin du travail ;
- De l'inspection du travail compétente ;
- De défenseur des droits ;
- Du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par l'employeur ;
- Du référent harcèlement sexuel et agissement sexistes désigné par le CSE.

Les référents désignés par l'instance et par la direction des ressources humaines seront formés en la matière afin de mener à bien leur mission.

Les deux référents pourront être contactés par l'intermédiaire d'une adresse mail dédiée. Le nom des référents et les adresses de contact seront communiqués aux salariés par tout moyen (Affichage, AIRMES...).

L'indicateur de suivi dans ce cadre sera le nombre de sollicitations reçues.

Article 6 : Axe LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES ET LE SEXISME

L'Association s'engage à réaliser des actions de communication auprès des professionnels afin de promouvoir les différents dispositifs qui existent au sein de l'Association permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle. L'accent sera mis sur le fait que les dispositifs de congé parental total ou de passage à temps partiel ne sont pas réservés uniquement aux femmes mais bénéficient également aux hommes.

Il est également prévu que les salariés de l'Association intervenant dans le cadre de missions extérieures (écoles, centre de formations...) se feront le relais de la position de l'Association en la matière afin de faire valoir l'attractivité des métiers du médico-social au sein de notre structure.

Article 7 : Communication sur les engagements en matière d'égalité professionnelle

7.1. Sensibilisation et information sur l'accord

L'évolution durable en matière d'égalité professionnelle implique une connaissance des engagements pris au niveau de l'entreprise.

La mise en œuvre du présent accord nécessitera une sensibilisation et une implication continue et volontariste de tous.



Une information-sensibilisation sera réalisée sur le contenu du plan d'action, au niveau des cadres de l'Association, notamment au travers des réunions de Pôle.

7.2. Suivi des indicateurs

Une présentation annuelle des indicateurs sera effectuée au Comité Social et Economique.

Article 8 : Modalités de diffusion du plan d'action auprès des salariés

Le présent plan d'action fera l'objet d'un affichage au sein de tous les établissements et services.

Il est demandé à chaque Direction de relayer auprès du personnel l'information sur l'existence du présent plan d'action.

Article 9: Notification, dépôt et publicité

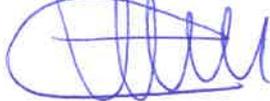
Le présent plan d'action fera l'objet des mesures de publicité légale auprès de la DIRECCTE et des Conseils de Prud'hommes de Meurthe-et-Moselle.

Article 10 : Durée du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'1 an à compter de sa signature. Il annule et remplace tout accord antérieur ayant le même objet.

Fait à Villers-lès-Nancy, le 28 novembre 2019

En 2 exemplaires



LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.

Monsieur VALDENNAIRE

