



PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Conformément aux dispositions légales, un Plan d'action a été institué en faveur de l'égalité Homme-Femme pour notre établissement. Ce plan, soumis au Comité d'Entreprise à l'issue de son élaboration, a vocation à s'appliquer à l'ensemble des sections et services actuels ou à venir.

Notre Plan d'action, dont la réalisation a été fixée pour la période 2018-2021 pourra être amendé au gré de nos échanges avec les partenaires sociaux. Il a été élaboré en concertation avec les salariés représentant les sections et services sur la base de 3 réunions de 2h30 chacune.

1- Les Indicateurs :

A – Le salaire médian : 1762.22 € net

B – Durée entre deux promotions :

Avant de bénéficier d'une promotion au niveau supérieur, le salarié doit attendre un certain délai.

Pour chaque emploi, les délais sont fixés par la Convention Collective Nationale 66 (convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966). On se reportera donc utilement aux dispositions conventionnelles en la matière.

C – Situation Hommes-Femmes dans l'exercice des fonctions d'encadrement : 12,48 % de cadres par rapport à la masse salariale.

J-G

2 - Les objectifs du Plan d'action :

L'état des lieux dressé afin d'élaborer notre plan d'action démontre que notre établissement est majoritairement composé de femmes à 74 %.

Les femmes sont en majorité parmi les professions éducatives, médicales paramédicales, pédagogiques, administratives et agents de service. Le personnel cadre est lui aussi majoritairement féminin à 62%.

Ce Plan d'action a pour objectif de traduire l'engagement de notre établissement de valoriser une culture d'entreprise soucieuse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans tous les domaines professionnels.

Quatre domaines d'intervention ont ainsi été privilégiés, celui de la rémunération, de l'évolution des esprits, des ressources humaines, de la conciliation de la vie privée et professionnelle. Des actions seront donc menées dans ces quatre domaines.

3 - Les engagements pris :

- LA RÉMUNÉRATION -

Les salaires résultent des grilles salariales issues de la Convention Collective Nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Le principe d'égalité est par conséquent tacite par l'approche non genrée et égalitaire de la convention collective appliquée.

Le domaine de la rémunération effective a été abordé en réunion de travail paritaire par l'étude des tableaux de rémunération des années N-2 (2015), et N-1 (2016).

La situation comparative n'a pas révélé de situations inégalitaires qui auraient nécessité la mise en place d'actions d'amélioration ou de correction particulière.



PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le principe retenu par ce plan d'action est qu'aucune discrimination n'est faite selon le sexe du salarié, qui bénéficie d'un salaire fixé de manière objective en fonction de son niveau, de son expérience et de ses responsabilités.

L'engagement pris est donc de conserver cette égalité de salaire entre hommes et femmes.

- FAIRE ÉVOLUER LES ESPRITS -

A – les actions

Dans le cadre du projet éducatif, et des valeurs de l'institution, chacun veillera à lutter contre les discriminations, les stéréotypes et les attitudes liés à la différence des sexes d'une manière générale.

Dans nos relations professionnelles quotidiennes, chaque salarié veillera d'une part au respect du principe d'égalité et d'autre part à servir d'exemple pour les enfants accompagnés et accueillis au sein du centre.

B – les objectifs d'évolution

Promouvoir la représentation paritaire au sein du conseil d'administration, organe de gouvernance garant du principe d'égalité. Mesurer la représentativité au sein du conseil d'administration et en conséquence, privilégier les candidatures pour équilibrer la parité.

Aborder dans les réunions d'équipe la réflexion sur le projet éducatif, et les valeurs de l'institution, veiller à lutter contre les discriminations, les stéréotypes et les attitudes liés à la différence des sexes. L'inscrire dans le projet d'établissement, comme une valeur associative.

Communication sur l'existence de permanences des délégués du personnel et de visite des membres du CHSCT sur les sites des sections et services. En dehors de ces permanences, il est possible de solliciter les membres des IRP à tout moment.

J-G

Renforcer la vigilance des instances de représentation du personnel dans leur rôle de recueil de la parole quant aux situations de harcèlement moral, physique, sexuel et de discours sexiste.

Organiser une campagne de prévention par voie d'affichage et de temps de réunion avec les instances représentatives du personnel sur le thème du harcèlement.

Mise en place d'un cahier « évènements graves » à disposition du personnel incluant les faits de harcèlement. Information communiquée à l'ensemble du personnel et suivi par le CHSCT.

Veille documentaire de la part de la direction et des IRP de supports de sensibilisation des risques professionnels et de la santé au travail à diffuser et à afficher à l'ensemble du personnel.

- AMÉLIORER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES -

A – Les actions

Le présent plan d'action consiste à assurer une égalité dans les conditions de recrutement et d'avancement de carrière, ainsi que les aménagements de temps de travail pour les salariés en congés d'adoption, maternité et paternité.

Faciliter l'accès aux dispositifs de formation après une absence longue et assurer une approche non discriminante à l'accès aux formations qualifiantes.

Recrutement

Dans le domaine du recrutement, le centre Normandie-Lorraine s'engage à n'évaluer les candidats qu'elle reçoit que sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la qualification des candidats, et à proscrire toute discrimination.

Dans le cadre des recrutements, les offres d'emploi (non genrées – en référence aux fiches métiers) sont publiées à l'interne dans un premier temps, pour toute



création de poste ou poste rendu vacant. De même les candidatures des personnes travaillant à temps partiel ou de nuit sont examinées en priorité. Les offres d'emploi et fiches métiers non générées et mise à disposition dans la BDSE.

Les fiches métiers, non générées sont mises à disposition sur la BDSE et en consultation en accès libre à l'administration.

Avancement de carrière

L'évolution de carrière est égalitaire, elle ne tient pas compte du genre (CCN66). Il existe la possibilité de négocier un avancement de carrière tel que formulé par l'article 39 de la CCN66.

Aménagement du temps de travail lié à la grossesse

Une réduction du temps de travail est appliquée systématiquement à partir du 3^{ème} mois de grossesse à raison de 10% du temps de travail/jour sans réduction de salaire (possibilité d'arriver plus tard ou finir plus tôt). Les salariées de retour de congé maternité et ou les salariés de retour de congé parental, retrouveront leur poste ou un poste similaire.

Accès aux dispositifs de formation

Accompagnement des personnels dans l'accès et la mobilisation des dispositifs après une absence de plus de trois mois (maladie, congé maternité, congé sabbatique, et dans le cadre des entretiens professionnels biennaux).

La mise en place d'un service ressources humaines/formation intervient de concours avec notre plan d'action. Ce service a également pour objectif d'accompagner les professionnels dans la réalisation de leur projet professionnel personnel par l'intermédiaire des dispositifs relatifs à la formation tout au long de la vie, sans discrimination de genre, ni qualification.

e. J

B – Les objectifs d'évolution

Recrutement

Veiller aux bonnes conditions de recrutement dans leurs modalités d'organisation (lieu dédié qui ne soit pas le bureau du directeur) qui n'ait pas de connotation hiérarchique. Un premier entretien avec un membre de la direction, et dans un deuxième temps avec le responsable de service concerné.

Maintenir ces conditions de la neutralité du lieu pour tous les entretiens professionnels.

- CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE -

A – Les actions

Dispositions formulées dans la Négociation Annuelle Collective : exclusion du mode de décompte des heures RTT (congé maternité, arrêts maladie pour AT, maladie suite à une intervention chirurgicale).

Dans la cadre des emplois à temps partiel, la direction veille à laisser le libre choix du jour de repos de la semaine.

Lors de la communication des emplois du temps annuels, le responsable de service étudie les demandes d'aménagements horaires aux bénéfices de l'organisation privée, dans le respect des horaires légaux et de la bonne marche de l'organisation institutionnelle.

B – Les objectifs d'évolution

Facilités données aux pères sur 3 rendez-vous médicaux pour accompagner la grossesse (à raison de 3 demi-journées). Nouvelle disposition mise en place à compter de la signature de l'accord. Formulaire de demande d'autorisation d'absence à communiquer au préalable. Accord et suivi par le responsable de service.

G-U

JGB



Accord d'une autorisation d'absence pour rdv médicaux chez un spécialiste pour le salarié ou ses enfants. (idem procédure demande absence rdv médicaux).

Accord d'une heure payée pour la rentrée scolaire à la demande pour les enfants scolarisés jusqu'en rentrée de 6ème, sous réserve du maintien de l'activité du service (idem procédure demande absence rdv médicaux).

4 – Suivi et mesures de publicité :

Pour assurer l'effectivité de notre Plan d'action, ce dernier intégrera le rapport annuel communiqué au Comité d'entreprise. Un bilan sera réalisé pour l'année écoulée et seront précisés les objectifs pour l'année à venir.

Cette synthèse sera affichée afin de porter à la connaissance de l'ensemble des salariés de notre établissement les actions qui seront menées en faveur de l'égalité Homme-Femme. Elle intégrera également le site Internet de l'entreprise.

Ce plan fait l'objet d'une présentation pour avis auprès du comité d'entreprise le 20 novembre 2017 et d'un dépôt auprès de la DIRECCTE.

Le Mesnil-Esnard, le 28 novembre 2017

Le directeur,

J.P. BURDALEIX

Le délégué F.O.

Jaouad GHAZI

