

Plan d'action unilatéral sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

Article 1 – PRÉAMBULE

Le présent plan d'action est rédigé en application des articles L. 2242-3 et suivants du Code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La direction rappelle l'importance qui est attachée au sein de l'association Adico au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi, la carrière professionnelle et la rémunération.

Le présent plan d'action vise à corriger les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources d'écarts de situation entre les femmes et les hommes, notamment sur les domaines de la rémunération, de l'articulation des temps de vie ou encore de la santé et de la sécurité.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS FIXÉS ET MESURES PRISES AU COURS DE L'ANNÉE ECOULÉE

L'année passée, l'Adico souhaitait, tout d'abord, favoriser les profils masculins dans le service hotline, composé principalement de femmes.

C'est chose faite puisque parmi les deux postes vacants au sein du service, un a été pourvu par un homme.

La situation est similaire au sein du service communication qui est composé de femmes uniquement. L'Adico a également décidé de favoriser les candidatures masculines si toutefois un besoin en recrutement se présentait. Cela a été respecté puisque le contrat à durée déterminée vacant a été occupé par un homme.

En parallèle, la Direction de l'Adico a souhaité sensibiliser les salariés sur les violences conjugales qui ont notamment explosé durant la crise sanitaire. Pour ce faire, des affiches créées par la préfecture de l'Oise ont été diffusées dans les locaux. Pour cette mesure, il n'y avait pas d'objectifs précis ou d'indicateurs de suivi particuliers.

DONNÉES PROPRES À L'ENTREPRISE :

Afin de définir au mieux les domaines d'actions ainsi que les objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, il est procédé à l'analyse des données chiffrées arrêtées au 31 décembre 2021 :

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE, RÉPARTI PAR CATÉGORIE :

63 salariés, soit 28 hommes et 35 femmes. (45% d'hommes et 55% de femmes)

| | Hommes | Femmes |
|--------------|-----------|-----------|
| ETAM | 22 | 28 |
| Cadres | 6 | 7 |
| Total | 28 | 35 |

AU NIVEAU DE LA BRANCHE :

L'Adico est rattachée au code NAF 7022Z et à la convention collective des bureaux d'études techniques et sociétés de conseils (IDCC 1486).

Selon une récente étude de la Fédération Syntec, la branche est composée de 34% de femmes et 66% d'hommes.

Au sein de la branche, de nombreux engagements ont été pris avec les partenaires sociaux, notamment :

- Le respect du principe de non-discrimination
- L'accès égal à la formation professionnelle entre les sexes
- La mise en œuvre renforcée du télétravail (dans la mesure du possible) pour les femmes enceintes

LES DOMAINES RETENUS

Depuis plusieurs décennies, l'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur des débats politiques et des négociations en entreprise.

Toutefois et même si de nombreux textes de lois tendent à favoriser cette égalité, la liste des inégalités entre les femmes et les hommes en France reste longue : salaires, accès à la formation, évolutions professionnelles, ...

A travers la rédaction de ce plan d'action unilatéral, l'Adico répond à ses obligations légales et confirme sa volonté de maintenir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, pour ainsi lutter contre toutes formes d'inégalités.

La direction a choisi les domaines d'action suivants :

A partir des constats obtenus par le rapport de situation comparée réalisé avec les données de l'année N-1, la Direction s'engage à se fixer des objectifs de progression dans les domaines suivants :

- Rémunération effective
- Embauche
- Articulation des temps de vie
- Santé et sécurité au travail

L'atteinte de ces objectifs s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue le délai de réalisation et la budgétisation font également partie du présent plan d'action.

ARTICLE 2 - LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

En termes de rémunération, notre Association n'a pas de grande marge de manœuvre puisque celle-ci est régie par notre Convention Collective. Fort heureusement, les salariés ne sont donc pas rémunérés selon leur sexe, mais selon leur poste et les compétences que ce dernier requiert.

Selon l'Index Egapro 2022 sur les données de l'année 2021, l'écart de rémunération entre les sexes était de 2% (favorable aux femmes), ce qui est relativement faible.

Sur le volet des 10 plus hautes rémunérations, l'Adico a obtenu la note de 10/10 puisque 5 d'entre elles représentent des femmes et 5, des hommes.

Toutefois, en termes d'augmentation, un important écart a été constaté. En effet et sur 18 augmentations opérées en 2021, 15 concernaient des femmes, ce qui représente un écart de 30% (contre 0,3% en 2020).

Aussi et sur cette même année, l'ensemble des femmes revenant de congé maternité n'ont pas été augmentées.

Afin de remédier à cela, l'Adico s'engage, tout en se basant sur des critères objectifs, à garantir plus d'équité dans la fixation des salaires et des augmentations salariales.

L'Adico s'engage également à augmenter, immédiatement après leur retour en congé maternité, les salariées concernées.

L'objectif de progression est d'obtenir la note de 35 points sur ce critère pour l'Index Egapro 2023 (données 2022).

L'indicateur de suivi retenu est le pourcentage d'augmentations concernant les femmes, puis les hommes par rapport au nombre total d'augmentations accordées.

En termes d'échéance, celle-ci est fixée au 31 décembre 2022, date à laquelle il sera possible de faire un bilan sur l'année.

ARTICLE 3 – L'EMBAUCHE

Il est difficile de faire respecter une certaine mixité dans l'ensemble des services de l'Adico. En effet et tout naturellement, certains postes ont tendance à attirer plus d'hommes que les femmes et vice versa.

A date, les postes axés sur l'administratif sont essentiellement occupés par des femmes. En parallèle, les postes plus axés sur l'installation informatique concernent exclusivement des hommes.

Ainsi, à profils et compétences similaires, l'Adico s'engage à favoriser les candidatures :

- Féminines dans les services relativement masculins (exemple : service technique)
- Masculines dans les services relativement féminins (exemple : suivi collectivités et service communication)

Comme objectif de progression, nous envisageons l'embauche d'une femme dans les services relativement masculins et l'embauche d'un homme dans les services relativement féminins.

Concernant les indicateurs de suivis, le nombre d'embauches de femmes au sein du service technique ainsi que le nombre d'hommes recrutés dans le service communication ont été retenus.

En termes d'échéance, et en fonction de nos futurs besoins éventuels, cette action pourrait être mesurée dans le courant du premier trimestre 2023.

Toutefois, cela est difficilement budgétisable puisque l'Adico ne fait pas appel à des cabinets extérieurs, les recrutements étant gérés en interne.

ARTICLE 4 – ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Bien souvent, une femme qui souhaite avoir ou qui attend un enfant sait, dans les grandes lignes, qu'elle a droit au congé maternité. Toutefois, les hommes ne savent pas forcément quels sont les congés et absences auxquels ils peuvent prétendre en devenant père de famille.

De ce fait et afin de garantir un accès égal aux absences et congés liés à la famille, la Direction souhaite leur concevoir et mettre à disposition de la documentation via notre réseau social interne sur :

- Les absences liées aux examens prénataux (pour la femme enceinte et le partenaire de vie)
- Le congé maternité et ses modalités (durée, suivi, retour en entreprise...)
- Le congé paternité et d'accueil de l'enfant et ses modalités (durée, suivi, retour en entreprise...)
- Le congé d'adoption (durée, suivi, retour en entreprise...)

Afin d'assurer le suivi de cette action, l'Adico souhaite analyser le nombre de communications réalisées et publiées et mesurer « l'impact » que cela aura eu sur nos salariés (par exemple, sous forme d'un questionnaire).

Pour cette action, nous souhaitons que les supports soient prêts pour le 30 novembre 2022, afin qu'ils soient diffusés courant 1^{er} semestre 2023.

Les coûts de ces documentations seront directement gérés en interne puisque cette mission RH sera réalisée en collaboration avec le service communication de l'association.

En outre, l'Adico s'engage à tout mettre en œuvre pour répondre favorablement à des demandes, dans la mesure du possible, de passage d'un temps plein à un temps partiel pour les salariés souhaitant réduire leur temps de travail pour convenances personnelles/familiales.

L'indicateur de suivi retenu sera le nombre de demandes acceptées par rapport au nombre de demandes faites.

Pour le moment, aucun de nos salariés n'est concerné par cette organisation de travail (hors congé parental à temps partiel qui est de droit). Par ailleurs et afin de mesurer cette action de manière pertinente, nous souhaitons fixer une date d'échéance au 31 décembre 2023.

Cela ne représente pas de coûts pour l'association puisque les salaires calculés en fonction d'un temps partiel sont nécessairement plus bas que ceux à temps complet.

ARTICLE 5 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le harcèlement sexuel est un fléau qui touche bon nombre d'entreprises françaises. Selon la loi, il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à sa dignité ou créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le sexisme, quant à lui, est défini comme une attitude discriminatoire fondée sur le sexe ou le genre d'une personne.

Fort heureusement, nous n'avons jamais été confrontés à ce genre de situation au sein de l'Adico. Toutefois, il semble important que chacun(e) d'entre nous soit sensibilisé sur le harcèlement sexuel et le sexisme : des petites plaisanteries répétées peuvent parfois revêtir un caractère plus offensant.

Pour ce faire, l'Adico souhaite mettre à la disposition des salariés des supports (affiches, vidéos...) qui concernent le harcèlement sexuel et le sexisme.

En termes de suivi, il a été décidé de retenir le nombre de supports créés et diffusés auprès des salariés. Concernant l'échéance souhaitée, nous envisageons de diffuser ces documents dès le 1^{er} semestre 2023. Pour l'objectif de progression, nous souhaitons que 100% des salariés soient sensibilisés sur le sujet.

Par ailleurs, il pourrait être intéressant de faire intervenir une personne extérieure (via une association), pour une présentation sur cela, ainsi que sur le thème des violences conjugales à destination des salariés intéressés.

Pour le suivi de cette action, il a été décidé d'analyser le nombre de salariés sensibilisés à ces sujets par rapport au nombre de salariés présents au sein des effectifs.

La situation sanitaire de l'année 2022 s'annonce encore compliquée. Par ailleurs, nous ne savons pas quand nous pourrions prévoir cette intervention. De ce fait, la date d'échéance est envisagée au 31 décembre 2022. En termes de coût, l'Adico supporterait le coût éventuel de l'intervention si toutefois elle n'est pas réalisée de manière bénévole.

L'objectif commun de ces deux actions est de prévenir les risques de harcèlement et de violence, bien que ce dernier point n'ait pas de lien direct avec la santé au travail.

ARTICLE 6 – SUIVI DU PRÉSENT PLAN D'ACTION

La réalisation des actions décidées sera suivie par le comité social et économique grâce aux indicateurs de suivi définis dans le présent plan d'action.

ARTICLE 7 – DURÉE DU PLAN D'ACTION ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent plan d'action sera applicable pendant une durée déterminée d'un an à compter du lendemain de son dépôt à la DREETS. Il cessera par conséquent de s'appliquer le 22 juillet 2023.

ARTICLE 8 – PUBLICITÉ

Le présent plan d'action sera déposé sous forme dématérialisée sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et sous format papier au conseil des prud'hommes.

L'entreprise affichera le plan d'action unilatéral dans ses locaux et informera l'ensemble du personnel de son existence et de ses possibilités de consultations (lieux, exemplaires disponibles...). Il sera également mis à disposition du personnel sur l'intranet de la société.

ARTICLE 9 – RÉVISION

Le présent plan pourra être révisé, à tout moment par la société, après information des membres du comité social et économique.

Notamment, en cas de modification législative ou conventionnelle, la société, après information des membres du comité social et économique, mettra en conformité le présent plan avec les nouvelles dispositions.

Fait le 19 juillet 2022, en 2 exemplaires



Emmanuel VIVÉ
Directeur Général