

Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Association

Orléans Insertion Emploi

2024-2027

D'une part, l'association ORLEANS INSERTION EMPLOI, représentée par M. SALLE Eric en sa qualité de Président et par M. CORNIQUET Pascal en sa qualité de Directeur ;

D'autre part, le syndicat SUD SANTE SOCIAUX, représenté par M. GATIGNON Cédric en sa qualité de Délégué syndical.

Préambule

Ancrée sur le territoire de la Métropole d'Orléans, Orléans Insertion Emploi est une **association d'utilité sociale et solidaire** qui joue un rôle actif dans l'accès à l'emploi en réalisant plusieurs activités et prestations de service. Sa vocation est de lutter contre l'exclusion en employant et en accompagnant des **personnes dans la précarité**, du fait de difficultés sociales et professionnelles particulières. Il s'agit aussi de les aider dans la résolution de freins périphériques à l'emploi et l'élaboration de leur projet professionnel. Le but étant que ces personnes obtiennent ensuite un emploi auprès d'autres employeurs ou une formation qualifiante.

Notre action d'insertion professionnelle par l'activité économique aide chaque année une centaine de personnes salariées, elle vise prioritairement pour eux **le développement et la maîtrise des compétences transversales**, essentielles pour répondre aux critères d'embauche des employeurs qui recruteront ces personnes en fin de parcours d'insertion professionnelle.

Dans la continuité des années précédentes et du respect de la réglementation, nous avons à nouveau mesuré l'index égalité Femmes-Hommes. Le score est de 94/100 au titre de l'année 2023, en progression de 2 points par rapport à 2022. Cet index est le résultat de l'analyse d'une combinaison des 4 indicateurs : écart de rémunération Femmes-Hommes, écart sur les augmentations, mixité des présences dans les 10 meilleures rémunérations, et gestion des retours de Maternité/Paternité en termes de promotions et d'augmentations.

Conformément à l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux articles L2242-3 et L. 2242-1, la négociation entre l'employeur et le syndicat représenté a abouti à ce plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Avec un score supérieur à 85/100, ORLEANS INSERTION EMPLOI n'est pas dans l'obligation d'avoir des objectifs de progression. Pour autant, nous avons voulu d'un commun accord fixer des thématiques de progression et déterminer des actions en y associant des indicateurs. L'effet des actions mises en œuvre sera évalué annuellement en tenant compte d'une part que le qualitatif est plus important que le quantitatif et, d'autre part, que l'augmentation de notre score est freinée par l'indicateur « 10 meilleures rémunérations » puisque les postes correspondants actuellement sont occupés majoritairement par des hommes.

Ce plan d'action précise de manière simple les principes et les démarches qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Champs d'application

L'objet de ce plan d'action 2024/2027 est de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de veiller à la qualité de vie au travail. Sa vocation est de s'appliquer à l'ensemble des salariés actuels ou à venir qu'ils soient en contrat à temps partiel ou à temps complet, en contrat indéterminé CDI ou en contrat à durée déterminée CDD et d'insertion CDDI.

Conformément à l'article R.2242-2 du code du travail et compte tenu des résultats de l'analyse servant de base à l'établissement du présent plan (BDSES), plusieurs domaines d'actions ont été retenus, parmi ceux figurant à l'article L. 2323-47 ou L.2323-57 du même code, pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Les parties prenantes ont examiné les indicateurs figurant dans la base de données économique et sociale au sein de laquelle il est procédé en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à un diagnostic et à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les matières suivantes : Embauche - Formation - Promotion professionnelle - Qualification - Classification - Conditions de travail - Sécurité et santé au travail - Rémunération effective - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

1 – Embauche

La notion de mixité à une grande place au sein de notre structure. Malgré des métiers que l'on pourrait croire « genré » notre objectif est de créer des opportunités de travail sur des postes et des activités dont nous disposons à savoir : Propreté intérieure, Entretien des espaces verts, Aménagement paysager, Propreté urbaine, Décapage Haute Pression et Traitement des déchets de type encombrants.

Il s'agit ici de permettre autant que possible des passerelles « métiers » grâce à des périodes de découverte dans une autre activité que celle du salarié (ex : un salarié en Propreté urbaine vers de la Propreté Intérieure ou un salarié Propreté intérieure vers de l'Entretien des espaces verts). Il s'agit également de faire tomber les stéréotypes « Métiers Femmes » et « Métiers Hommes » lors des réunions d'intégration en mettant en avant et en lumière des salariés du sexe sous représenté dans un métier (ex : femme agent de Propreté urbaine ou femme chef d'équipe Espaces Verts)

Plan d'actions

- Porter une attention particulière lors de la présentation de nos métiers « peu mixtes » dans le cadre de rencontres extérieures par secteur d'activité afin de présenter nos opportunités de recrutement ouvertes à tous ;
- Communiquer sur les profils de salariés (et leur parcours) exerçant des métiers dits « genrés » sur notre site internet ou les réseaux sociaux en utilisant autant que possible des photos à la fois de femmes et d'hommes pour chacune de nos activités.

Indicateurs

- ✓ Recensement des entretiens de recrutement : nombre de candidats reçus dans le cadre d'une procédure de recrutement et analyse des profils H/F en CDI et CDDI (à savoir nombre de personnes reçues en entretien sur l'année répartis en Femmes-Hommes) ;
- ✓ 70% de nos communications sur des activités genrées mettent en valeur à la fois des femmes et des hommes ;
- ✓ Veille sur la répartition égalitaire de l'effectif par sexe ou s'en rapprochant (rappel : 62 femmes pour 63 hommes en 2023).

2 – Formation

La sensibilisation des responsables et managers sur les formations liées aux évolutions professionnelles des salariés en poste permet d'envisager de favoriser les évolutions en interne dans le cadre de réunions d'équipe.

Plan d'actions

- Représenter nos métiers auprès des organismes de formations dans le cadre de rencontres par secteur d'activité (Espaces Verts / Propreté Intérieure) afin de présenter nos opportunités de recrutement ouvertes à tous et la richesse de la mixité en entreprise.
- Continuer à encourager la formation de salariés en production, souvent très éloignées de l'école, sur des formations de base de production comme celles-ci : gestes et postures ; PSC1 ; formation en interne sur l'utilisation de machines mécanisées en lien avec un prestataire.

Indicateurs

- ✓ Nombre de formations réalisées en faveur de salarié(e)s en production et éloignées de l'emploi/école afin de maintenir leur employabilité et valoriser leurs compétences ;
- ✓ Recensement des entretiens de recrutement en interne : nombre de candidats reçus dans le cadre d'une procédure de recrutement et analyse des profils H/F (à savoir nombre de personnes reçues en entretien sur l'année répartis en H/F).

3 – Communication interne

Comme point de départ préalable, il s'agit tout d'abord dans un premier temps de vérifier que notre communication interne et externe ne véhicule pas des stéréotypes. Puis dans un second temps, il s'agit d'ouvrir nos supports de communication interne aux problématiques de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Des thématiques au sujets des violences sont abordées lors des après-midis d'intégration, l'objectif est maintenant de l'étendre à l'ensemble des salariés.

Plan d'actions

- Utiliser les kits pédagogiques mis à disposition par le gouvernement portant sur les thématiques : arrêtons les violences, violences au sein du couple, violences sexuelles, violences sexuelles et sexistes au travail ou dans les transports, ...

Indicateurs

- 2 publications par an postées dans le SIRH EURECIA ;
- 2 publications par an sous forme de vidéos diffusées sur les écrans d'accueil.

4 – Articulation entre vie privée et vie professionnelle

Un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie personnelle est un levier crucial pour le bien-être et la satisfaction des salariés, qui deviennent ainsi plus engagés dans leurs missions quotidiennes, tout en réduisant le stress, l'épuisement professionnel et les risques de troubles de santé mentale. En promouvant cet équilibre, nous aspirons à maintenir une culture d'entreprise positive, valorisante et respectueuse, renforçant ainsi la confiance et la collaboration au sein des équipes.

Plan d'actions

- Mettre en place une charte d'équilibre vie professionnelle et vie personnelle : limitation des durées de réunions, recherche de plages horaires préférentielles, affirmation du droit à la déconnexion (si vous recevez ce mail en dehors de vos heures de travail ou pendant vos congés, vous n'avez pas à y répondre immédiatement), ... ;
- Développer l'utilisation des nouvelles technologies afin d'éviter au maximum les déplacements professionnels pour des réunions, formations et événements.

Indicateurs

- ✓ Réalisation d'une charte d'équilibre vie professionnelle et vie personnelle avec consultation du CSE pour avis ;
- ✓ Nombre de réunions, formations et événements qui ont permis d'éviter de se déplacer, ainsi que celles qui ont été organisés pour le déplacement du plus grand nombre soit minimisé.

5 – Rémunération Effective : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La convention collective nationale « CNN des Régies de quartiers » IDC3105 appliquée est celle qui a été élaborée entre d'une part les représentants du personnel (syndicats) et d'autre part les représentants des entreprises de ces secteurs. L'ensemble des salariés bénéficient de journées prises en charge par l'employeur pour des absences de type : rentrée scolaire, démarche administrative (2 jours par an), journée enfant malade jusqu'à 16 ans révolus (5 jours par an). L'employeur a ajouté la possibilité d'un report de congés équivalant à une semaine.

Plan d'actions

- Accompagner sur la prise de « congé maternité », « congé paternité » ou « congé parental », l'informer de ses droits et de l'effet sur la rémunération ;

- Proposer des heures complémentaires lors d'accroissement en priorité aux salarié(e)s à temps partiel qui seraient volontaires ;
- Mener des entretiens professionnels avec un salarié à temps partiel au même titre et dans les mêmes conditions qu'un salarié qui serait à temps plein ;
- S'assurer que la rémunération d'une personne à temps partiel, ramené à un temps plein, est équivalente sur un temps à responsabilité identiques ;
- Compiler des informations sur les tendances salariales, les avantages en nature, les politiques de rémunération et les meilleures pratiques dans les activités similaires et concurrentes.

Indicateurs

- Communication semestrielle d'informations, à travers le SIRH et la télévision interne, concernant le « congé maternité », le « congé paternité » et le « congé parental », par le service RH en incluant la possibilité de bénéficier d'un temps de sensibilisation individuelle ;
- Nombre d'heures de travail de remplacement en heures complémentaires qui ont été proposées sur la base du volontariat à des salariés à temps partiel, en mode comparatif annuel ;
- Liste des propositions d'ajustements internes pour fidéliser et rendre l'emploi plus attractif en tenant compte de ceux qui offrent des conditions salariales plus avantageuses pour des postes similaires et concurrents, des ajustements en cohérence avec nos valeurs ajoutées (impact social, engagement, but non lucratif, etc.)

6- Consultation préalable d'un groupe de femmes

Afin que ce plan d'action soit en cohérence avec notre démarche pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans notre association, il a fait l'objet d'une consultation auprès d'un groupe de 3 femmes salariées au cours de sa conception puisque les personnes signataires et impliquées dans la négociation sont 3 hommes.

7- Réunions de négociation

Les parties prenantes ont élaboré ce plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cours des réunions de négociation qui se sont tenues les 30 mai, 14 juin et 10 juillet 2024.

8- Dépôt du plan d'actions 2024-2027

Conformément aux articles L2242-3 et suivants du code du travail, le présent plan d'action est publié sur le site internet et mis à dispositions dans les locaux de l'Association.

Conformément à l'article L.2231-6 du code du travail, le présent plan d'action fait l'objet d'un dépôt dématérialisé auprès de la DREETS à l'adresse : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

Fait à Orléans, le 11 septembre 2024.

Pour l'entreprise associative

Pour l'organisation syndicale

Le Président

Le Directeur

Le Délégué Syndical

M.SALLE Eric

M.CORNIQUET Pascal

M.GATIGNON Cédric

