



PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

03/2022 à 03/2023

Préambule

L'Association « Les Petits Princes » réaffirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-8 du Code du travail, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

L'Association a informé le CSE en date du **7 mars 2022** sur la mise en œuvre du présent plan d'action et lui a communiqué l'ensemble des informations nécessaire pour rendre son avis.

Le CSE a rendu son avis lors de la réunion extraordinaire du **7 mars 2022**.

C'est à la suite de cette réunion que L'Association « Les Petits Princes » a arrêté le présent plan d'action.

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions légales applicables.

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-3 et R. 2242-2 du Code du travail, il a été retenu les domaines d'action suivants :

- **embauche,**
- **formation,**
- **rémunération effective,**

Le présent plan d'action définit des objectifs de progression, des actions concrètes permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs de suivi pour chacun de ces domaines. Afin de suivre l'évolution des objectifs et des engagements du plan d'action, L'Association prévoit que les indicateurs fassent l'objet d'un suivi et d'une discussion dans le cadre du Comité Social et Economique traitant de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1. Embauche

L'étude des embauches en contrat à durée déterminée réalisée au cours des trois dernières années au sein de l'association fait apparaître :

- un taux de recrutement féminin sensiblement supérieur au taux de présence des femmes dans l'entreprise (*Taux de recrutement féminin global en 2021 : 58%*) ;
- des embauches exclusivement féminines dans un certain nombre de filières et classifications ;
- des embauches masculines globalement et proportionnellement plus concentrées sur certaines filières métier et à certains niveaux de responsabilité.

Ainsi, le rapport des salaires entre les femmes et les hommes s'explique notamment par un déséquilibre structurel rencontré dès le stade de l'embauche.

Si ce déséquilibre trouve en partie son origine dans des causes extérieures à l'entreprise (orientation scolaire, formation initiale, état du marché, représentations socioculturelles, etc.), le recrutement reste un important levier pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise.

C'est pourquoi, outre la réaffirmation des grands principes présidant à sa politique de recrutement, l'association s'engage à promouvoir la mixité de ses recrutements en engageant activement des actions spécifiques.

A. Offres d'emploi sans distinction de sexe

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir par l'association s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction. A cet effet, L'Association restera attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe. Les mentions " H/F " seront apposées.

B. Egalité de traitement des candidatures

L'Association s'engage à conserver à chaque étape du processus de recrutement le respect des mêmes critères de sélection pour les femmes et les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle) et les compétences requises pour les emplois proposés.

A cet effet, les actions de sensibilisation et d'information déjà existantes au sein de l'entreprise sur la législation en matière de non-discrimination dans les processus d'embauche, notamment au travers de la diffusion de supports (plaquette recrutement à l'attention des managers, guide des procédures de ressources humaines, etc.), sur les risques d'une discrimination parfois indirecte basée sur les a priori et les préjugés et sur les enjeux de la mixité seront maintenues auprès des acteurs du recrutement.

C. Equilibre des recrutements entre les hommes et les femmes

Une attention particulière sera portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de l'association.

Ainsi, pour chacune des catégories socioprofessionnelles (cadre, technicien, agent de maîtrise, ouvrier et employé), l'association se fixe comme objectif que la part des femmes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues.

Cet engagement porte et s'examine sur le périmètre de l'entreprise.

A cet effet, un outil visant à appréhender le taux de féminisation des candidatures spontanées ou liées à une offre d'emploi va être mis en place au sein du service RH. Le résultat de ce suivi est intégré dans le rapport annuel présenté au comité social et économique.

D. Mixité dans les recrutements : prise de conscience collective

Les déséquilibres structurels constatés au sein de L'Association peuvent également tenir du déséquilibre des candidatures, qui trouvent leur source dans l'orientation scolaire. La mixité des recrutements continuera à être au coeur des recherches de l'entreprise par le biais d'actions de communication auprès des établissements et organismes de formation initiale.

Cette communication a pour but de les sensibiliser aux déséquilibres constatés dans l'Association en matière de mixité et de favoriser l'orientation des jeunes femmes vers des filières et métiers aujourd'hui occupés majoritairement par des hommes (ex : métier technique, logistique, etc.) et inversement d'orienter des jeunes hommes vers des filières et métiers majoritairement occupés, aujourd'hui, par des femmes (ex : éducatif, thérapeutique, ressources humaines, etc.).

E. Indicateurs

1- Indicateurs des 2 derniers exercices

		2019		2020	
Effectif Total au 31/12	femmes	40	60,61%	43	62,32%
	hommes	26	39,39%	26	37,68%
		66	100,00%	69	100,00%
Nombre total de recrutement		18	27,27%	20	28,99%
Nombre de recrutement	en CDI	5	27,78%	14	70,00%
Nombre de recrutement	en CDD	13	72,22%	6	30,00%
		18	100,00%	20	100,00%
Nombre de recrutement de femmes	en CDI	1	33,33%	12	80,00%
	en CDD	2	66,67%	3	20,00%
		3	100,00%	15	100,00%
Nombre de recrutement d'hommes	en CDI	4	26,67%	2	40,00%
	en CDD	11	73,33%	3	60,00%
		15	100,00%	5	100,00%
		18		20	
Nombre de recrutement de femmes	service socio-éducatif	3	17,65%	10	71,43%
Nombre de recrutement d'hommes	service socio-éducatif	14	82,35%	4	28,57%
	service socio-éducatif	17	100,00%	14	100,00%
Nombre de recrutement de femmes	services généraux	0	0,00%	0	
Nombre de recrutement d'hommes	services généraux	1	100,00%	0	
	services généraux	1	100,00%	0	
Nombre de recrutement de femmes	service direction	0		1	50,00%
Nombre de recrutement d'hommes	service direction	0		1	50,00%
	service direction	0		2	100,00%
Nombre de recrutement de femmes	service thérapeutique	0		4	100,00%
Nombre de recrutement d'hommes	service thérapeutique	0		0	0,00%
	service thérapeutique	0		4	100,00%
		18	100,00%	20	100,00%
Nombre de recrutement de femmes	non cadres	3	100,00%	11	73,33%
	cadres	0	0,00%	4	26,67%
		3	100,00%	15	100,00%
Nombre de recrutement d'hommes	non cadres	15	100,00%	4	80,00%
	cadres	0	0,00%	1	20,00%
		15	100,00%	5	100,00%
		18		20	

2 – Stratégie d'action au vue de l'année écoulée

		2021		2022	
		44	63,77%		
Effectif Total au 31/12	femmes	25	36,23%		
	hommes	69	100,00%		
Nombre total de recrutement		21	30,43%		
Nombre de recrutement	en CDI	11	52,38%		
Nombre de recrutement	en CDD	10	47,62%		
		21	100,00%		
Nombre de recrutement de femmes	en CDI	7	58,33%		
	en CDD	5	41,67%		
		12	100,00%		
Nombre de recrutement d'hommes	en CDI	4	44,44%		
	en CDD	5	55,56%		
		9	100,00%		
		21			
Nombre de recrutement de femmes	service socio-éducatif	10	58,82%		
Nombre de recrutement d'hommes	service socio-éducatif	7	41,18%		
		17	100,00%		
Nombre de recrutement de femmes	services généraux	0	0,00%		
Nombre de recrutement d'hommes	services généraux	2	100,00%		
		2	100,00%		
Nombre de recrutement de femmes	service direction	0			
Nombre de recrutement d'hommes	service direction	0			
		0			
Nombre de recrutement de femmes	service thérapeutique	2	100,00%		
Nombre de recrutement d'hommes	service thérapeutique	0	0,00%		
		2	100,00%		
		21	100,00%		
Nombre de recrutement de femmes	non cadres	10	83,33%		
	cadres	2	16,67%		
		12	100,00%		
Nombre de recrutement d'hommes	non cadres	9	100,00%		
	cadres	0	0,00%		
		9	100,00%		
		21			

Toutes les candidatures sont analysées quelques soient les postes à pourvoir que le postulant soit un homme ou une femme. On note que sur la quasi-totalité des métiers proposés au sein de l'Association, la proportion de candidatures féminines est plus élevée, ce qui se traduit par un effectif global supérieur en nombre de femmes.

2. Formation

A. Accès identique à la formation professionnelle

L'Association veille à ce que les moyens apportés, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Parce que le temps de travail est une cause possible de l'inégalité dans le domaine de la formation et de l'évolution professionnelle, une attention particulière sera portée sur le suivi de l'accès à la formation et des mobilités des salariés à temps partiel.

D'autre part, du fait des difficultés engendrées par une absence au domicile à des horaires inhabituels pour un ou plusieurs jours, les contraintes familiales sont parfois des freins à l'accès à la formation. A ce titre, la direction privilégiera l'organisation de formations sur site ou en e-learning chaque fois que cela sera possible.

L'Association mettra tout en œuvre pour respecter un délai suffisant pour les convocations aux sessions de formation.

B. Formation et suspension du contrat de travail

Afin d'optimiser la reprise du travail suite à un congé parental d'éducation à temps complet d'un an ou plus, il est systématiquement proposé par la direction des ressources humaines, un entretien exploratoire avant la reprise du travail des collaboratrices (collaborateurs) concernés. Cette proposition sera mentionnée dans le courrier de réponse à une telle demande de congé.

Cet entretien exploratoire avant la reprise sera l'occasion, pour les femmes et les hommes ayant suspendu temporairement leur activité professionnelle, de faire un point sur leur affectation possible et sur les éventuels besoins en formation nécessaires à une reprise de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, les périodes suivantes sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits individuels à la formation : congé maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé parental d'éducation.

C. Indicateurs chiffrés

1- Indicateurs des 2 derniers exercices

		2019		2020	
Nombre d'heures portées au plan de formation/femmes	non cadres	770	90,91%	329	77,05%
	cadres	77	9,09%	98	22,95%
		847	100,00%	427	100,00%
Nombre d'heures portées au plan de formation/hommes	non cadres	448	65,98%	133	37,57%
	cadres	231	34,02%	221	62,43%
		679	100,00%	354	100,00%
		1526	100,00%	781	100,00%

2 - Stratégie d'action au vue de l'année écoulée

		2021		2022	
Nombre d'heures portées au plan de formation/femmes	non cadres	371	85,48%	434	100,00%
	cadres	63	14,52%		
				46,62%	
Nombre d'heures portées au plan de formation/hommes	non cadres	224	45,07%	497	100,00%
	cadres	273	54,93%		
				53,38%	
				100,00%	

Par principe, les formations, liées au cœur de métier de l'Association, ont une vocation collective afin de profiter au plus grand nombre, hommes et femmes. Tout le personnel est inscrit sur le plan de formation. Les formations SST et incendie sont réalisées auprès des personnels par roulement année après année sans considération de sexe. Des formations individuelles peuvent être mises en place selon les besoins de l'Association: promotions internes (Caferuis, coordinateurs...), développements des compétences...

4. Rémunération

A. Principes généraux

L'Association réaffirme que les niveaux de salaires à l'embauche doivent être équivalents entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre. L'Association assure mettre en application stricte la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966 qui prévoit une reprise d'ancienneté sur présentation des certificats de travail pour toute embauche.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être exclusivement fondée sur les compétences, l'expérience professionnelle, la qualification et la performance de la personne. L'Association assure mettre en application stricte la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966 qui prévoit une progression systématique à l'ancienneté selon des grilles de salaires définies par métiers.

B. Egalité salariale à l'embauche

L'Association poursuit son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation, d'expérience acquise (certificats de travail) au regard des grilles de salaires définies par la CCN66.

C. Rémunération et parcours professionnel

Tout au long du parcours professionnel, l'Association veillera à ce que les écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps, en portant une attention particulière aux postes à responsabilités.

Une analyse comparée des salaires de base H/F par catégorie professionnelle (niveau et coefficient) est menée chaque année (dans chaque établissement, puis consolidée).

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons.

D. Congés maternité/adoption et rémunération

L'Association s'engage à neutraliser l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé de maternité ou d'adoption sur les rémunérations variables des femmes et ce quel que soit leur statut, en application de la CCN66.

Par ailleurs, les collaborateurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de sécurité sociale, calculée de façon à assurer le maintien à 100 % de leur salaire net pendant l'intégralité du congé de maternité ou d'adoption quels que soient la durée de ce congé et/ou le statut des collaborateurs concernés, ceci en application de la CCN66.

E. Congés paternité et rémunération

L'égalité professionnelle repose sur la possibilité pour chacun des parents d'exercer les responsabilités liées à la parentalité. A ce titre, et afin de promouvoir le congé de paternité, il est convenu qu'une fiche d'information sur les modalités d'accès à ce congé sera intégrée dans le kit d'accueil des collaborateurs de l'association.

Sous réserve d'avoir un an d'ancienneté et de bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, les pères de famille bénéficieront d'une indemnisation complémentaire sur toute la période de congé paternité.

Cette indemnisation complémentaire est égale, après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, à 100 % du salaire net. Cette disposition s'applique aux congés déclarés après la conclusion de ce plan d'action.

Par ailleurs, l'association s'engage à neutraliser l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé de paternité sur les rémunérations variables des pères et ce, quel que soit leur statut.

F. Indicateurs chiffrés

ECART DE REMUNERATION		2019			2020			2021		
catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne
		femmes	hommes		femmes	hommes		femmes	hommes	
ouvriers	moins de 30 ans									
	30 à 39 ans									
	40 à 49 ans									
	50 ans et plus		19 786			20 615			20 882	
employés	moins de 30 ans									
	30 à 39 ans	22 932								
	40 à 49 ans	29 476	23 574	-25,0%	28 816	24 536	-17,4%	29 660		
	50 ans et plus	24 045	23 648	-1,7%	24 594	24 369	-0,9%	25 224	24 681	-2,2%
techniciens et agents de maîtrise	moins de 30 ans	22 579	25 018	9,8%	24 979	33 004	24,3%	23 358	20 817	-12,2%
	30 à 39 ans	25 122	26 201	4,1%	24 179	26 919	10,2%	25 565	27 327	6,4%
	40 à 49 ans	30 877	29 449	-4,8%	31 185	29 763	-4,8%	31 809	32 480	2,1%
	50 ans et plus	31 461	32 100	2,0%	33 478	32 145	-4,1%	28 910	32 963	12,3%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans							36 544		
	30 à 39 ans	38 245	37 264	-2,6%	38 669	38 377	-0,8%	38 737	38 444	-0,8%
	40 à 49 ans	38 834			38 498			38 065		
	50 ans et plus	43 326	54 387	20,3%	47 386	55 882	15,2%	47 403	53 428	11,3%
ensemble des salariés		29 805	31 591	5,7%	30 296	32 863	7,8%	29 804	32 686	8,8%

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	2019			2020			2021		
	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation	taux d'augmentation (proportion de salariés augmentés) *		écart de taux d'augmentation
	femmes	hommes		femmes	hommes		femmes	hommes	
ouvriers	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%
employés	88,9%	100,0%	11,1%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
techniciens et agents de maîtrise	87,5%	92,3%	4,8%	90,5%	100,0%	9,5%	100,0%	92,9%	-7,1%
ingénieurs et cadres	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	20,0%	20,0%	100,0%	100,0%	0,0%
ensemble des salariés	89,6%	96,0%	6,3%	80,0%	84,0%	4,0%	100,0%	96,2%	-3,8%

2022 Les évolutions des salaires sont fonction des grilles salariales prévues par la CCN66 pour tous les salariés au regard de leurs qualifications, diplômes, métiers sans distinction de sexe.

6. Durée

Conformément à l'article L 2242-3 du Code du travail, le présent plan d'action est conclu pour une durée d'un an.

Il entre en vigueur le [7 mars 2022](#).

Le plan d'action est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

7. Dépôt et publicité

Le présent plan d'action est déposé à la diligence de L'Association, auprès de la DREETS en utilisant la plateforme de téléprocédure du ministère du travail dédiée accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le plan d'action est également transmis au greffe du Conseil de Prud'hommes du Mans.

L'Association informe en outre l'ensemble de ses salariés du contenu du plan d'action par une synthèse. Cette synthèse sera remise individuellement via les mails professionnels et disponible sur la session « Partage ITEP/ITEP-Pro ».

Fait à CHAMPAGNE,

[Le 7 mars 2022](#)

En 3 exemplaires.

Daniel LEMARCHAND, Président

