

Plan d'action annuel relatif à l'égalité professionnelle

Préambule

En l'absence d'organisations syndicales de salariés représentatives au sein de La FCOL, le présent plan d'action est élaboré unilatéralement par l'association après concertation avec les délégués syndicaux et les délégués du personnel des établissements et avis du comité central d'entreprise.

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 9 novembre 2010 et est rédigé en application des articles L. 2242-5 et suivants du code du travail, relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Fédération Charentaise des Œuvres Laïques/Ligue de l'enseignement de la Charente et ses établissements comptabilisaient 149 salariés en CDI au 31 décembre 2017.

Parmi ceux-ci, 73% étaient des femmes et 27% étaient des hommes.

La répartition par établissement distinct s'effectuait comme suit :

CMPP Sillac La Grande Garenne : 80 % de femmes et 20% d'hommes
CMPP Bel Air, S3AIS, SESSAD et son antenne : 74% de femmes et 26% d'hommes
CMPP Cognac et ses antennes : 90% de femmes et 10% d'hommes
IME de Ma Campagne et ses services : 72% de femmes et 28% d'hommes
Siège de la F.C.O.L. et établissements attachés : 57% de femmes et 43% d'hommes

En tant que mouvement d'Education Populaire dont l'objectif général est l'éducation permanente dans le respect des valeurs républicaines d'égalité, de liberté et de fraternité, la FCOL affirme que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Tous les actes de gestion des rémunérations et évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe.

La FCOL s'assurera, sur la base des critères précités, du respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment sur le plan de la rémunération et du déroulement de carrière.

De la même manière, la FCOL applique le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les mesures énoncées ci-après viennent confirmer, renforcer et compléter ce qui est mis en place au sein de l'association, dans le respect de ses valeurs fondatrices.

Il est expressément prévu que la réalisation des objectifs de progression et les actions envisagées dans les domaines retenus ne saurait constituer une obligation de résultat pour l'association en raison des aléas économiques de l'activité ou des impératifs de fonctionnement.

Article 1^{er} : champ d'application et objet du plan d'action

Le présent plan d'action s'applique à l'ensemble des salariés de l'association FCOL et vise à rendre apparentes les pratiques de l'entreprise et corriger les éventuelles sources d'écarts de situation entre les hommes et les femmes qui pourraient apparaître.

A partir du constat réalisé, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans 3 domaines, pris parmi les thèmes énumérés à l'article 3. Parmi les objectifs de progression, celui sur les rémunérations effectives doit désormais être obligatoirement pris en compte.

L'atteinte des ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrées, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font l'objet du présent accord.

Article 2 : Durée du plan d'action

Les dispositions de ce plan d'actions sont applicables au 1^{er} janvier 2018 et pour une durée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2018.

Les objectifs du plan sont révisables chaque année dans le cadre de l'examen du rapport annuel sur la situation économique de l'association.

Article 3 : Élaboration d'un diagnostic

Dans le cadre de l'élaboration d'un diagnostic, la FCOL a procédé à l'analyse des indicateurs portant sur les 8 domaines de progression définis ci-après. Ceux-ci sont systématiquement présentés en respectant une répartition H/F en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin, selon les catégories professionnelles : ouvrier(ère)s/employé(e)s, agents de maîtrise, cadres.

Les 8 domaines, pour lesquels des objectifs de progression en matière d'égalité des femmes et des hommes sont à rechercher, sont les suivants : 1/l'embauche, 2/la formation professionnelle, 3/la promotion professionnelle, 4/la qualification 5/la classification, 6/les conditions de travail, 7/la rémunération effective, 8/l'articulation des temps.

Les indicateurs ont été définis à partir de ceux déjà suivis dans le rapport annuel général et de nouveaux élaborés au regard des 8 domaines de progression.

Article 4 : Domaines d'action retenus et actions pouvant être mises en œuvre

Compte tenu de l'analyse des indicateurs et conformément aux dispositions des articles L.2242-5-1 et R.2242-2 du Code du travail, les 3 domaines d'action retenus par l'association sont :

- ✓ L'embauche,
- ✓ L'articulation des temps,
- ✓ La rémunération effective.

Les objectifs de progression et les actions correspondantes, concrètes chiffrées, inscrite dans un échéancier et dont le coût est, autant qu'il est possible, estimé sont les suivants :

4.1. L'embauche :

Principe

La FCOL affirme son attachement au principe de mixité des emplois.

La FCOL entend donc fonder ses recrutements que sur les seules compétences, expériences professionnelles, formation et qualifications des candidats.

Les procédures de recrutement interne et externe sont appliquées de la même manière que les candidats soient des femmes ou des hommes.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaît lors de la diffusion d'offres d'emplois.

Objectifs de progression

Neutralité de la terminologie des offres d'emploi et en recourant systématiquement à la mention H/F.

Résultat recherché : 100%, coût estimé : nul, échéancier immédiat.

Suppression dans les offres d'emploi internes et externes des mentions qui soulignent une exigence de « disponibilité » (sauf postes qui l'exigent absolument auquel cas des justifications devront être apportées)

Résultat recherché : 100%, coût estimé : nul, échéancier immédiat.

Actions permettant d'atteindre les objectifs

Offres d'emploi sans distinction de sexe

Les offres d'emploi sur l'ensemble des postes à pourvoir au sein de la FCOL s'adressent aux femmes comme aux hommes, sans distinction.

A cet effet, la FCOL 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.

Égalité de traitement des candidatures

La FCOL 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 la FCOL sur la législation en matière de non discrimination dans les processus d'embauche, notamment les actions menées par la FCOL sur la sensibilisation des salariés et des bénévoles, pendant les semaines de la diversité, 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.

Équilibre des recrutements entre les hommes et les femmes

Une attention particulière continuera d'être portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes au niveau de la FCOL.

Ainsi, pour chacune des catégories socio-professionnelles suivantes, cadre, technicien, agent de maîtrise, ouvrier et employé, la FCOL 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 la FCOL.

Indicateurs de suivi

Le suivi sera établi à partir du nombre d'offres d'emploi diffusées et du nombre de candidats entendus, d'une part et du nombre de diffusions d'offres et d'entretiens réalisés selon la méthode précitée, d'autre part.

Le suivi sera également établi à partir du rapport entre les offres d'emploi diffusées et celles contenant une neutralité absolument ainsi que du rapport entre les offres d'emploi diffusées et celles contenant des exigences de disponibilité.

4.2. L'articulation des temps :

Principe

La FCOL s'entend pour dire que mieux équilibrer le temps de vie professionnelle et le temps de vie personnelle, c'est permettre aux femmes comme aux hommes de travailler avec plus de sérénité et c'est agir concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle.

Pour faciliter la prise en compte de certaines contraintes familiales, la FCOL convient des mesures suivantes qui viennent compléter ou améliorer les dispositifs existants dans l'entreprise en faveur de la parentalité.

Objectifs de progression

Permettre aux salariés devant s'absenter pour enfant malade de bénéficier de l'ensemble des garanties octroyées par la convention collective de branche ou les organismes de prévoyance auxquels ils sont affiliés (par exemple prise en charge des prestations d'aide à domicile lors des absences pour enfant malade et/ou le paiement de congés familiaux) en leur apportant les informations nécessaires.

Résultat recherché : assistance de 100% des salariés en faisant la demande, coût estimé : nul, échéancier immédiat.

Permettre aux salariés s'étant absentes en raison de leur parentalité de réintégrer la FCOL dans les meilleures conditions au moyen d'un entretien individualisé.

Résultat recherché : proposer un entretien à 100% des salariés ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité.

Développer des aménagements d'horaires individuels et faciliter l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Des solutions adaptées aux activités, s'appuyant en particulier sur l'organisation du travail, seront recherchées afin d'apporter la meilleure réponse aux demandes exprimées par les salariés. Dans ce cadre, le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et est considéré à ce titre comme du temps de travail choisi par les salariés.

Résultat recherché : recevoir 100% des salariés en faisant la demande en entretien, coût estimé : nul, échéancier immédiat.

Le travail à temps partiel ne saurait par ailleurs être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière. Aucune mobilité ou évolution ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel.

Porter une attention spécifique aux salariés connaissant des situations familiales particulières dans la mise en œuvre des dispositifs existants d'horaires individualisés.

Les réunions doivent se tenir sur le temps de travail dans la limite des horaires affichés. D'autre part, la programmation des réunions doit prendre en considération le planning de présence des personnes concernées travaillant à temps partiel.

Résultat recherché : 100% des réunions organisées selon ces conditions, coût estimé : nul, échéancier immédiat.

Actions permettant d'atteindre les objectifs

Accompagnement des temps d'absence liés à la parentalité

Les congés parentaux ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière.

Une attention particulière sera portée aux salarié(e)s dans le cadre de leur départ et retour de congé.

Avant son départ en congé de maternité, congé d'adoption, congé de présence parental, congé parental d'éducation et congé de paternité, il sera proposé au salarié de bénéficier d'un entretien individuel avec sa hiérarchie afin de préparer dans les meilleures conditions l'organisation de son activité pendant toute la période d'absence, son remplacement éventuel ainsi que son retour au travail.

Un entretien de retour sera programmé si possible 1 mois en amont de la reprise. Il permettra de faire un point sur les mesures d'accompagnement éventuellement nécessaires à sa reprise et d'assurer son retour dans les meilleures conditions.

Programmation des réunions

La FCOL s'engage à prendre en considération, à tous les niveaux, les contraintes de la vie privée et familiale de ses collaborateurs/collaboratrices.

En ce sens, les réunions de travail ou séminaires doivent être programmés en tenant compte des horaires habituels de travail des collaborateurs/collaborateurs concerné(e)s ; elle ne pourront débuter qu'après 8h et devront prendre fin à 18h au plus tard.

Aménagement du temps de travail

Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs de la FCOL et ayant un enfant de moins de 12 ans ou ayant des contraintes horaires liées aux transports (train, bus, ...) aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service et pourra concerner, notamment une plus grande flexibilité sur l'heure de début et de fin de travail.

Le (la) salarié(e) concerné(e) devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande. Le cas échéant, un avenant sera régularisé.

Aménagements horaires dans le cadre de la rentrée scolaire

La FCOL s'engage à mettre en place des horaires aménagés à l'occasion de la rentrée scolaire.

A ce titre, les salariés auront le droit de décaler leur horaire d'arrivée d'une heure de façon à accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes de la maternelle à la 6ème inclus, sous réserve d'en informer leur supérieur hiérarchique 15 jours à l'avance.

Indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi déterminés pour les objectifs de progression et actions déterminées pour l'articulation des temps sont les suivants :

- Nombre d'entretiens avant départ et au retour
- Nombre et horaires des réunions (tableau de suivi)
- Nombre de propositions d'aménagement des horaires de travail
- Heure d'arrivée des salariés le jour de la rentrée scolaire

4.3. La rémunération effective :

Principes généraux

La FCOL 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'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.

Égalité salariale à l'embauche

La FCOL 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 et/ou d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

Rémunération et parcours professionnel

Tout au long du parcours professionnel, la FCOL 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. En l'absence de justification une mesure d'ajustement sous forme d'un montant en euros sera définie afin de remédier pour le futur à l'écart de rémunération non justifié, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures à la prise d'effet du présent plan.

Résultat recherché : 100% des inégalités précitées devront être gommées d'ici au terme du présent plan.

Congés maternité / adoption et rémunération

La FCOL s'engage à neutraliser l'impact qu'auraient les absences durant les périodes de congé maternité ou d'adoption sur les rémunérations variables des femmes et ce quel que soit leur statut.

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 maternité ou d'adoption quels que soient la durée de ce congé et/ou le statut des collaborateurs concernés.

Résultat recherché : 100% des salariés de la FCOL devront avoir le même complément de salaire lié au statut et aux horaires contractuel.

Un document spécifique de suivi sera créé pour mesurer cet engagement.

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 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 date de mise en vigueur de l'accord.

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

Résultat recherché : 100% des salariés de l'association devront accéder à ces avantages.

Un document spécifique de suivi sera créé pour mesurer cet engagement.

Article 5 : modalités de suivi

L'évaluation du plan d'action sera intégrée dans la base de données économiques et sociales de l'association.

Article 6 : entrée en vigueur

Le plan d'action entre en vigueur à compter du lendemain de sa signature.

Article 8 : formalités de dépôt

Le présent accord a été soumis préalablement à sa mise en vigueur, pour consultation, au Comité d'entreprise.

Mention sera faite de l'existence de cet accord sur le tableau d'affichage réservé aux communications de la Direction.

Conformément à l'article L138-26 du Code de la sécurité sociale, renvoyant à l'article D2231-4 et suivants du Code du travail, le présent plan fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direccte de la Charente, accompagné du procès-verbal de consultation du CE, en deux exemplaires dont un sous forme dématérialisée.

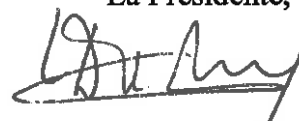
Il sera également déposé auprès du secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes d'Angoulême.

Le présent plan et sa synthèse feront l'objet d'un affichage à l'attention de l'ensemble du personnel.

Fait à Angoulême, le 28/05/2018

Pour la F.C.O.L.

La Présidente,



Line DUCHIRON