

Plan d'action égalité professionnelle F/H 2018

Préambule

La Direction Générale d'OVE, attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a sans cesse œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise.

Constatant l'impossibilité de signer un accord d'entreprise triennal proposé aux organisations syndicales représentatives dans le cadre des négociations annuelles 2017, le présent plan d'action annuel a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités éventuellement constatées, en considérant la situation réelle constatée dans l'entreprise.

Enfin, consciente de l'impact des représentations socioculturelles sur le monde professionnel, la Fondation OVE désire encourager la mixité pour chacun des niveaux d'emploi de l'entreprise.

1. Objet

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-3 et R. 2242-2 du code du travail. L'objet du plan d'action est de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise en fixant des objectifs d'évolution, en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs et en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de OVE.

3. Étude de la situation professionnelle des femmes et des hommes au sein de l'entreprise

Dans le but d'établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la direction générale a partagé avec les organisations syndicales les éléments figurant dans la situation comparée des hommes et des femmes incluse dans la BDES.

4. Constats

Le diagnostic réalisé au travers des indicateurs précédemment énoncés et figurants à la situation comparée des hommes et des femmes laissent apparaître certaines situations où existe parfois un déséquilibre entre la situation des femmes et celle des hommes.

Ainsi, il est constaté :

- une sous-représentation des femmes dans les temps complets ;
- une sur représentation des femmes dans le niveau V éducatif et VI des services généraux, ainsi qu'une sur-représentation féminine dans la catégorie administrative et la catégorie para-médicale de niveau III ;
- une sur-représentation des femmes dans la classification 2 de direction

Les dispositions du présent plan d'action ont pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées.

5. Actions préexistantes

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle en son sein, l'entreprise a préalablement mis en œuvre, ou applique, les mesures suivantes :

- l'instauration par accord d'entreprise du congé de présence familiale constitué d'une part par un droit d'absence en raison d'enfants malades et d'autre part d'un droit d'absence en raison d'ascendants ou conjoints malades ;
- la réduction et l'aménagement du temps de travail de 10 % pour les femmes enceintes au regard des conditions conventionnelles applicables ;
- la mise en place légale au mieux des contraintes horaires du service du congé parental à temps partiel.

Il est convenu que leur seront adjointes les nouvelles mesures prévues par le présent plan d'action.

6. Domaines et actions choisis pour la promotion de l'égalité professionnelle

OVE convient de mettre en place des actions ayant pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relevant alternativement ou cumulativement de quatre domaines parmi ceux listés à l'article L.2323-8 1°bis.

Des objectifs sont définis au titre desquels des actions seront mises en œuvre et mesurées au moyen d'indicateurs.

La Direction s'engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés. Néanmoins il est précisé que les objectifs ne pourront légitimement être atteints s'il intervient une circonstance extérieure et justificative. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- nombre de candidatures internes ou externes reçues et répondant aux critères du poste à pourvoir,

- circonstances économiques nécessitant des reclassements ou des formations prioritaires...

6.1 Domaines de la promotion professionnelle et de l'embauche

6.1.1 Constat

Un taux d'emploi féminin comparativement inférieur dans la classification de niveau 1 de direction et une sur-représentation dans la classification de niveau 2.

6.1.2 Objectifs

Faciliter l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans le respect du principe d'égalité et favoriser la promotion du sexe le moins représenté dans les postes ou filières concernées.

6.1.3 Action

Promouvoir au mieux des possibilités la mixité des promotions et des recrutements en engageant l'action spécifique suivante : en cas de création de poste ou de poste devenu vacant, et à candidatures équivalentes, engagement d'attribuer le poste par promotion interne ou par recrutement externe en tenant compte du déséquilibre constaté.

6.1.4 Indicateur chiffré

L'indicateur retenu pour cette action est le nombre de femmes dans les emplois de niveau 1 de direction, y ayant accédé par promotion ou par recrutement externe.

6.2 Domaines de la formation, de la qualification, du recrutement

6.2.1 Constat

Une sur-représentation des femmes dans le niveau VI des services généraux.

Une sur-représentation féminine dans le niveau V éducatif et para-médical et dans le niveau III para-médical.

6.2.2 Objectifs

Les objectifs sont, par la formation, favoriser la mixité des emplois, favoriser la promotion professionnelle et/ou le maintien dans l'emploi, favoriser l'accès à la qualification, faciliter la reprise d'activité après une période d'absence prolongée par exemple après un congé parental total.

6.2.3 Actions

Rendre prioritaire dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, au regard des orientations générales de formation de l'employeur, les formations qualifiantes ou certifiantes des salariées femmes de niveau VI services généraux.

Une attention particulière serait par ailleurs portée aux demandes des salariées femmes d'au moins 50 ans.

A compétences à et à candidatures équivalentes, la direction sera attentive à pouvoir attribuer le poste dans les niveaux V AMP, AES, Aide-Soignant et les niveaux III para-médicaux (Orthophoniste, Ergothérapeute, Psychomotricien, Kinésithérapeute, Infirmier) en tenant compte du déséquilibre constaté.

6.2.4 Indicateur chiffré

L'indicateur retenu est le nombre de femmes sur des postes de niveau VI dont la demande est prise en charge par l'employeur et le nombre de femmes de niveau VI ayant accédé à une formation de développement des compétences. Cet indicateur sera présenté dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes sur les trois dernières années.

L'indicateur est la part d'hommes dans les catégories éducatives et para-médicales de niveau V et dans les catégories paramédicales de niveau III.

6.3 Domaine des conditions de travail et de la rémunération effective

6.3.1 Constat

La proportion des femmes à temps plein est inférieure dans l'effectif total par rapport à la proportion de l'effectif féminin dans l'effectif total de l'entreprise. La proportion des femmes à un temps partiel inférieur à 0,68 ETP (24 heures hebdomadaires) est plus élevée que chez les hommes.

6.3.2 Objectif

L'objectif est de favoriser un équilibre des sexes dans la structure des durées d'emploi à temps plein. Les partenaires sociaux insistent sur le fait que les durées d'emploi à temps partiels des femmes conditionnent aussi directement le niveau de la rémunération mensuelle.

6.3.3 Action

L'action retenue consiste à accroître le taux de femmes dans les durées de travail à temps plein et permettre des durées de travail contractuel plus élevées.

En cas de création de poste ou de poste devenu vacant, et dans le cas d'avenants de complément d'heures accessibles, lorsque les horaires de service sont compatibles avec ceux déjà pratiqués par les salariés à temps partiel, à candidatures équivalentes, la Direction sera attentive à pouvoir attribuer le poste à temps plein ou un avenant de complément d'heures en tenant compte du déséquilibre constaté.

6.3.4 Indicateur chiffré

L'indicateur retenu pour cette action est la proportion de femmes en contrat à durée indéterminée présentant une durée de travail à temps plein ou accédant à un avenant de complément d'heures.

7. Coût prévisionnel des mesures

L'ensemble des actions présent dans ce plan d'action n'entraîne pas de dépenses supplémentaires.

Les actions définies se financent soit dans le cadre de la dotation globale commune incluse déjà dans le ou les Contrat Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) avec les Agences Régionales de Santé, soit dans le cadre du ou des contrats de partenariat avec les Conseils Départementaux, soit dans le cadre des décisions budgétaires lors de la fixation des budgets prévisionnels et des comptes administratifs.

8. Échéancier des mesures

L'ensemble des actions sera mis en œuvre à compter de l'entrée en vigueur du plan.

9. Durée du plan d'action et entrée en vigueur

Le présent plan d'action est établi pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 2018.

10. Communication et publicité

Le présent plan d'action est mis à disposition sur le blog RH de la direction générale pour accès à l'ensemble des salariés et transmis sur les sites pour affichage.

Il est déposé auprès de la DIRRECTE

Vaulx-en-Velin le 22 décembre 2017

Pour la Fondation OVE, le Directeur des Ressources Humaines