

Egalité Professionnelle

Ensemble Scolaire La Nativité

Table des matières

Introduction	3
1. Cadre légal de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	3
2. Formalisation du plan d'action	3
3. Communication et diffusion.....	4
INDICATEURS ET DONNEES CHIFFREES.....	5
1. Conditions générales d'emploi	5
2. Rémunérations et déroulement de carrières	10
3. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.....	13
4. Santé et sécurité au travail	14
III. PLAN D'ACTION	15
1. Formation.....	15
2. Rémunération	17
3. Recrutement	19
III. COMMUNICATION ET SUIVI.....	19



Introduction

1. Cadre légal de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Depuis 2010, plusieurs cadres législatifs et réglementaires se sont succédés afin d'encadrer le principe de **l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes**.

Ainsi, toute entreprise de plus de 50 salariés a l'obligation d'être **couverte par un accord collectif ou, à défaut d'accord, par un plan d'action** destiné à assurer cette égalité professionnelle notamment **en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois**.

Les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux pour engager la négociation annuelle relative à « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie » conformément à l'article L.2242-8 du Code du travail précité permettant d'aboutir à la conclusion d'un accord collectif, doivent établir **un plan d'action présenté à leur C.S.E** lors de la consultation annuelle portant notamment sur le même thème.

Ainsi, l'article L. 2242-3 du Code du travail dispose que l'employeur doit présenter « après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, le plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, déterminant les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définissant les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût ».

Aux termes de l'article R.2242-2 du Code du travail, ces accords et les plans d'action doivent retenir un nombre minimal de domaines d'action en matière d'égalité parmi : **l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, les conditions de sécurité et de santé au travail**.

Ce nombre minimal est :

→ **Au moins égal à 3** dans les entreprises de **moins de 300 salariés** ; ce qui est notre cas.

→ Au moins égal à 4 dans les entreprises de 300 salariés et plus ;

Il convient de relever que parmi ces différents domaines d'actions, celui de la rémunération effective doit obligatoirement être retenue.

2. Formalisation du plan d'action

La formalisation du plan d'action en matière d'Egalité Professionnelle au sein de la société présente l'opportunité d'enrichir notre politique Ressources Humaines et de concrétiser l'engagement de la société en matière de mixité et de non-discrimination.

Le plan d'action résulte ainsi d'une analyse des différents indicateurs relatifs à la thématique de l'égalité professionnelle entre femme et homme issus de la base de données économique et sociale (BDES) conformément à l'article L. 2312-36 du Code du travail.

Il est important de noter, pour les tableaux analytiques reposant sur les catégories professionnelles, qu'il pourra être fait abstraction des cadres dirigeants. En effet, sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes compte tenu notamment du nombre réduit d'individus rattaché à ce niveau.

3. Communication et diffusion

L'accord collectif ou le plan d'action unilatéral, ainsi que les indicateurs et analyses statistiques sur lesquels il se fonde, est présenté aux représentants du personnel de la société.

Chaque année, les représentants du personnel seront avisés :

- des mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- du bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'action a été antérieurement mis en œuvre ;
- de l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ;
- des explications sur les actions prévues non réalisées ;
- des objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés ;
- de l'échéancier des mesures prévues.

Dès lors, le nouveau plan d'action ainsi adapté en conséquence et élaboré sera déposé chaque année auprès des services de la Direccte.

Chaque année, les accords ou plans d'actions feront l'objet d'une synthèse portée à la connaissance des salariés.

INDICATEURS ET DONNEES CHIFFREES

Les données ci-dessous sont établies au 31/12/2022

1. Conditions générales d'emploi

A. Effectifs :

➔ *Effectif complet – Répartition par catégorie professionnelle (tout contrat confondu dont les contrats d'alternance) :*

	Femme	Femme %	Homme	Homme %	Total
[03] Cadres dirigeants	1	50 %	1	50 %	2
[04] Cadres	12	57,14 %	9	42,86 %	21
[05] Techniciens et agents de maîtrise	1	100 %	0	0 %	1
[06] Employés	32	68,09 %	15	31,91 %	47
[07] Ouvriers	0	0 %	1	100 %	1
[XX] Total	46	-	26	-	72

Commentaires : Nous constatons une majorité de Femmes principalement dans la catégorie professionnelle « Employés ». Il y a une quasi-parité dans la catégorie professionnelle « Cadres ».

➔ *Effectif par tranche d'âge et par sexe :*

	Femme	Femme %	Homme	Homme %	Total
[18-25] ENTRE 18 ANS ET 24 ANS	2	50 %	2	50 %	4
[25-30] ENTRE 25 ANS ET 29 ANS	3	42,86 %	4	57,14 %	7
[30-35] ENTRE 30 ANS ET 34 ANS	4	66,67 %	2	33,33 %	6
[35-40] ENTRE 35 ANS ET 39 ANS	2	28,57 %	5	71,43 %	7
[40-45] ENTRE 40 ANS ET 44 ANS	2	33,33 %	4	66,67 %	6
[45-50] ENTRE 45 ANS ET 49 ANS	8	80 %	2	20 %	10
[50-55] ENTRE 50 ANS ET 54 ANS	13	76,47 %	4	23,53 %	17
[55-60] ENTRE 55 ANS ET 59 ANS	7	77,78 %	2	22,22 %	9
[60-65] ENTRE 60 ANS ET 64 ANS	4	100 %	0	0 %	4
[65-99] PLUS DE 65 ANS	1	50 %	1	50 %	2
[XX] Total	46	-	26	-	72

Commentaires : Confirmation de la majorité de femmes dans les tranches d'âges 50-59 ans. Les hommes sont majoritaires dans les tranches d'âge comprise entre 35 et 44 ans.

➔ *Effectif CDI / CDD - Répartition par catégorie professionnelle selon le type de contrat de travail (CDI ou CDD hors contrats d'alternance) :*

	Femme	Femme %	Homme	Homme %	Total
[01] CDI	45	64,29 %	25	35,71 %	70
[02] CDD	1	50 %	1	50 %	2
[XX] Total	46	-	26	-	72

Commentaires : Principalement des contrats en CDI avec un ratio de 2/3 1/3 sur la répartition Femmes/Hommes.
Seulement deux CDD au 31/12/2022.

B. Durée du travail :

Au 31/12/2022, par sexe :

	Femme	Femme %	Homme	Homme %	Total
[10] Temps plein	12	41,38 %	17	58,62 %	29
[20] Temps partiel	34	79,07 %	9	20,93 %	43
[XX] Total	46	-	26	-	72

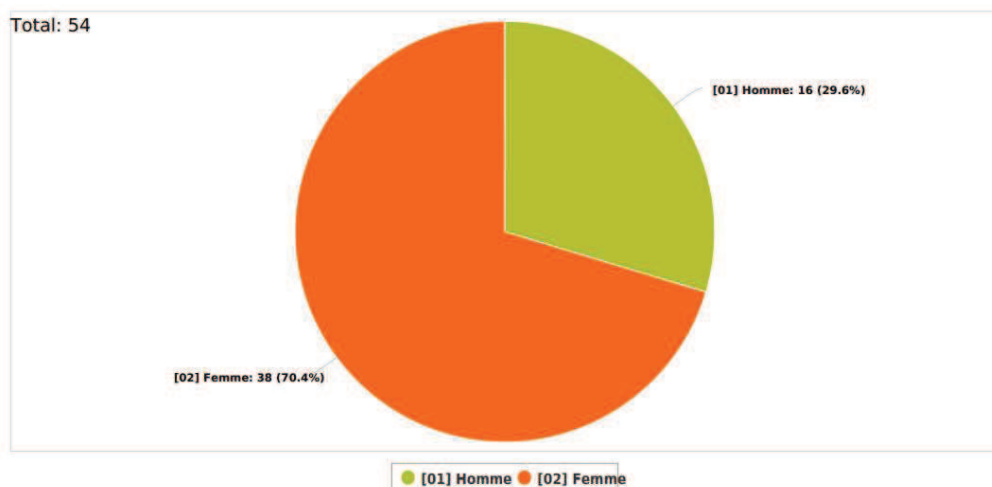
Commentaires : Les temps partiels ne sont pas demandés par le salarié mais proposés à l'embauche selon les particularités de l'activité et du poste recherché ; notamment sur les postes d'éducateur pour des besoins extra-scolaires (pause méridienne, activité pré-éducatives, etc....)

C. Embauches et départs sur toute l'année 2022 :

➔ *Embauches – par statut et sexe- en 2022*

	Femme	Homme	Total	Pourcentage
[04] Cadres	26	4	30	55,56 %
[06] Employés	11	11	22	40,74 %
[07] Ouvriers	1	1	2	3,7 %
[XX] Total	38	16	54	100 %

→ *Embauches – par sexe -en 2022*

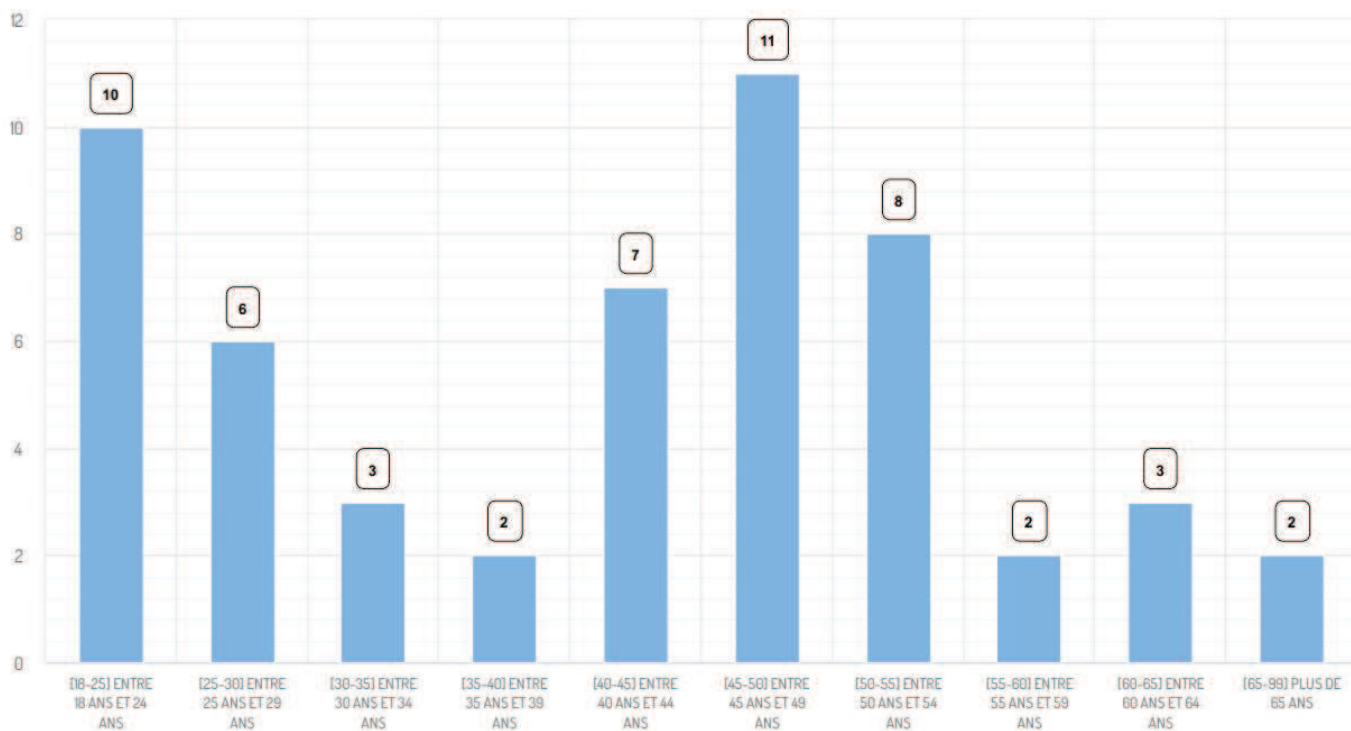


→ *Nombre mensuel d'embauches en 2022*



Commentaires : Le nombre mensuel d'embauche augmente fortement en février 2022 car les contrats d'usage d'enseignants sont établis jusqu'en juin 2022, fin de l'année scolaire. Ils sont établis pendant le temps scolaires et pour les besoins durant les vacances scolaires de cours de soutien et de stages de révision. Une petite hausse de contrats en CDI en Septembre dû au turn-over de la rentrée.

➔ *Embauches – Répartition par tranche d'âge en 2022*

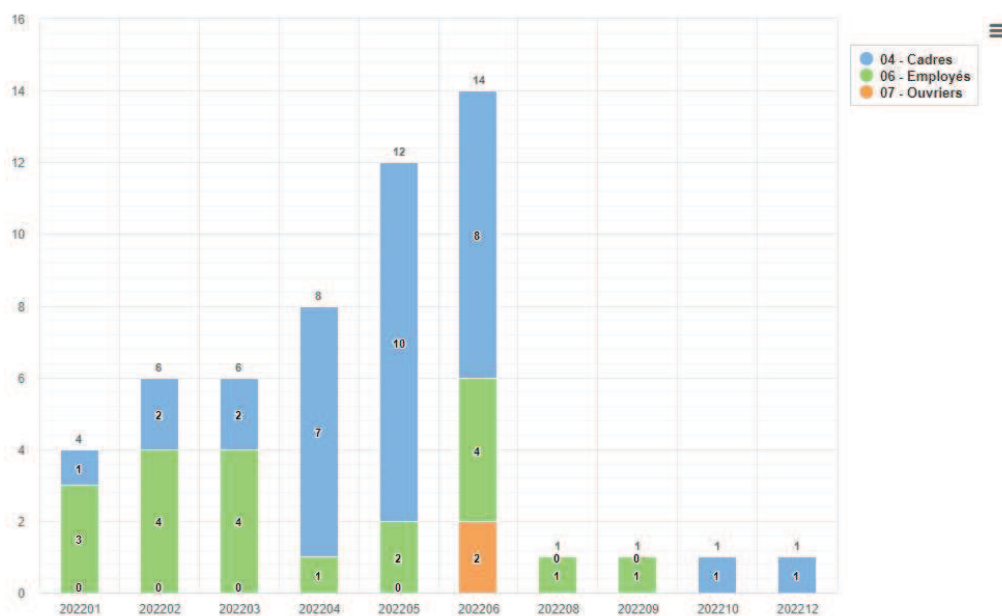


Commentaires :

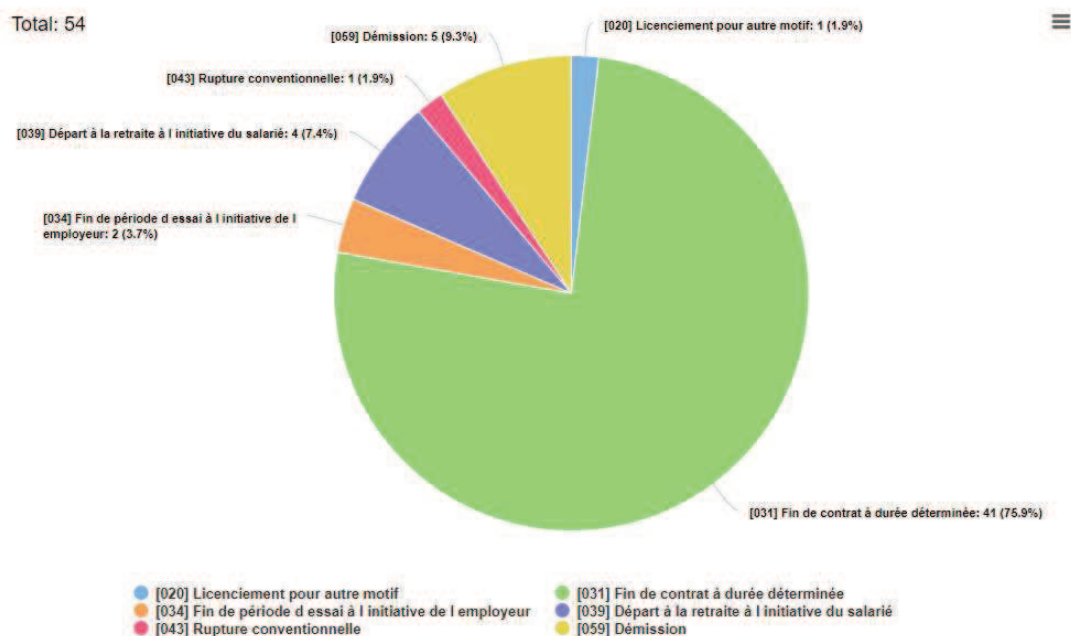
Tranche Age 18-24 ans = étudiants pour le poste d'éducateur principal

Tranche Age 45-49 ans et 50-54 ans = Cdd d'usage pour la période de 02 à 06/2022.

➔ *Départs – Répartition par catégorie professionnelle et par mois en 2022 :*



→ *Départs – Répartition par motifs en 2022 :*



→ *Départs – Par tranche d'ancienneté en 2022*

	Femme	Homme	Total	Pourcentage
[00-03] TRANCHE DE 00 A 02 ANS D'ANCIENNETE	38	8	46	85,19 %
[03-06] TRANCHE DE 03 A 05 ANS D'ANCIENNETE	1	1	2	3,7 %
[10-20] TRANCHE DE 10 A 19 ANS D'ANCIENNETE	2	2	4	7,41 %
[20-99] TRANCHE DE 20 A 99 ANS D'ANCIENNETE	1	1	2	3,7 %
[XX] Total	42	12	54	100 %

Commentaires : Principalement les fins de contrats d'usage des enseignants pour la tranche d'ancienneté de 0 à 2 ans.

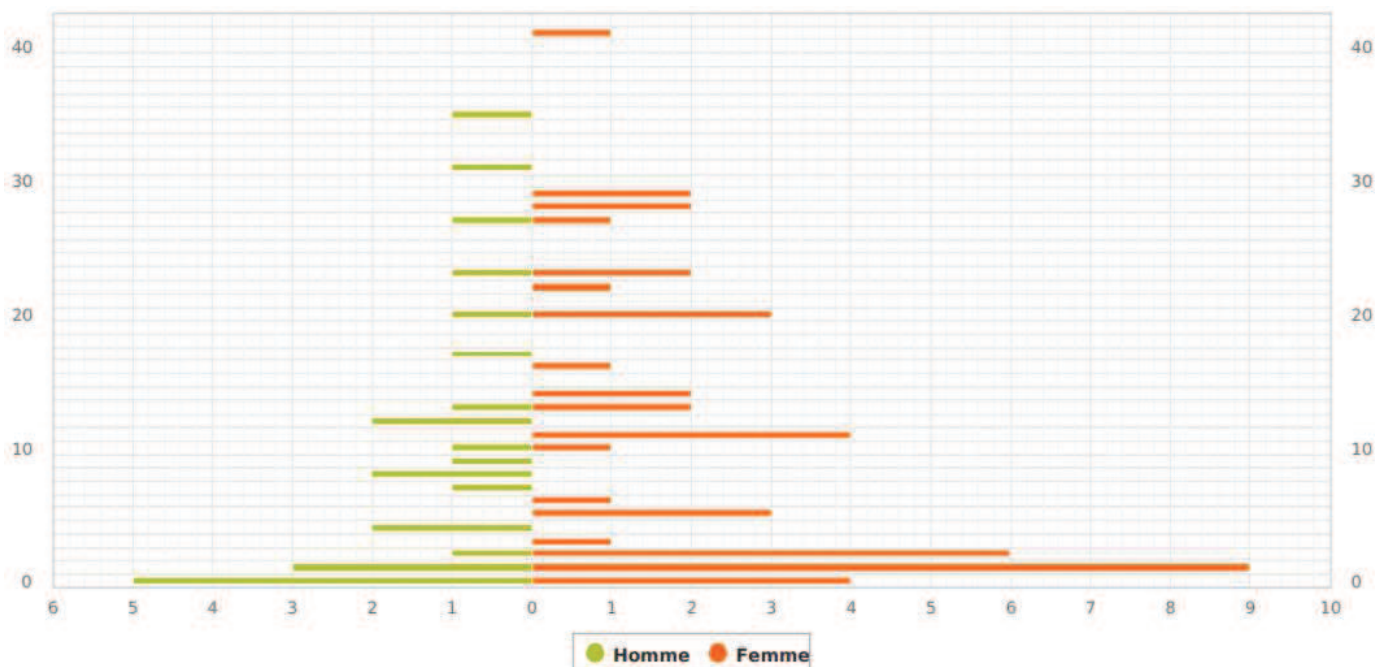
2. Rémunérations et déroulement de carrières

A. Moyenne par tranche de rémunération et par sexe au 31/12/2022 :

	Femme	Femme %	Homme	Homme %	Total
[00000-01600] Moins de 1600 euros	9	64,29 %	5	35,71 %	14
[01600-02000] Entre 1600 euros et 2000 euros	8	88,89 %	1	11,11 %	9
[02000-02500] Entre 2000 euros et 2500 euros	5	71,43 %	2	28,57 %	7
[02500-03000] Entre 2500 euros et 3000 euros	3	100 %	0	0 %	3
[03000-99999] Plus de 3000	21	53,85 %	18	46,15 %	39
[XX] Total	46	-	26	-	72

Commentaires – Les moyennes « basses » de rémunération correspondent à la proratisation des salaires de la grille pour les temps partiels

B. Ancienneté moyenne au 31/12/2022 :

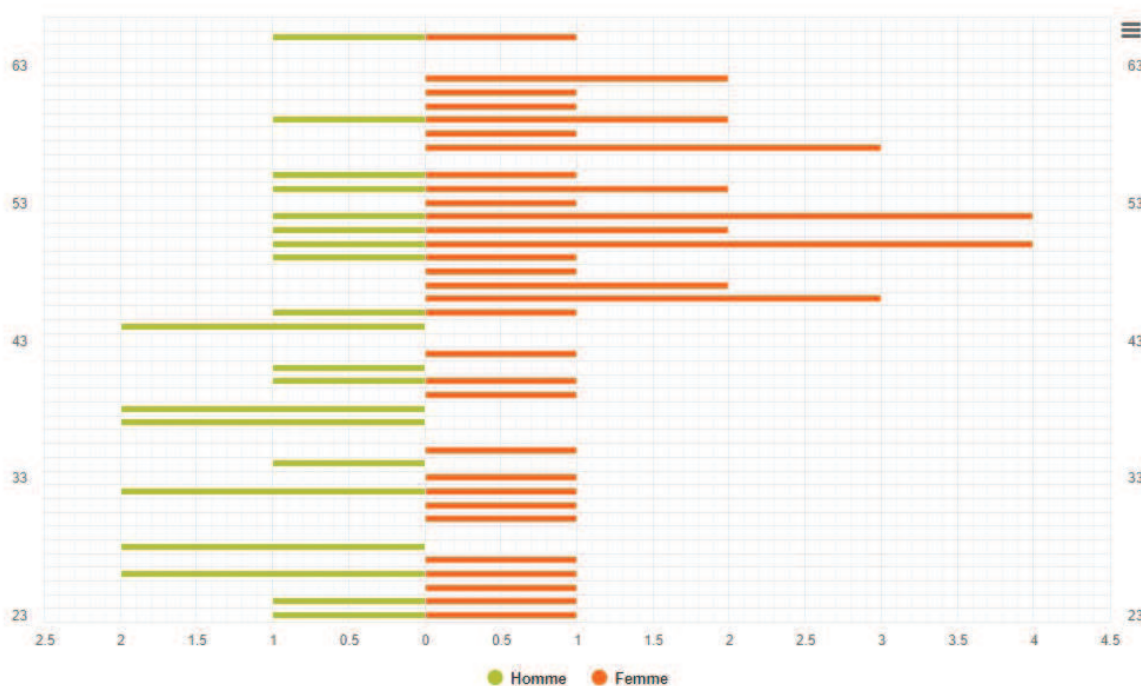


	Femme	Homme	Total	_Pourcentage
[00-03] TRANCHE DE 00 A 02 ANS D'ANCIENNETE	19	10	29	40,28 %
[03-06] TRANCHE DE 03 A 05 ANS D'ANCIENNETE	4	2	6	8,33 %
[06-10] TRANCHE DE 06 A 09 ANS D'ANCIENNETE	1	4	5	6,94 %
[10-20] TRANCHE DE 10 A 19 ANS D'ANCIENNETE	10	5	15	20,83 %
[20-99] TRANCHE DE 20 A 99 ANS D'ANCIENNETE	12	5	17	23,61 %
[XX] Total	46	26	72	100 %

Commentaires :

Faible représentation des emplois moyen terme (Tranche de 3 à 5 ans et de 6 à 9 ans) = 15,27%.
Pour les deux dernières tranches : pérennité et confort de l'emploi dans notre secteur d'activité.

C. Age moyen au 31/12/2022 :



L'âge moyen est de 40.46 ans pour les hommes et 47.04 ans pour les femmes.
A noter, point de vigilance sur l'âge moyen de salariés Femmes

D. Rémunération :

→ Evaluation des écarts de rémunérations :

Rapport sur l'Index Femme / Homme 2022 Ensemble Scolaire la Nativité											
Année	Statut	Tranche d'âge	Nombre de Femmes	Moyenne des salaires des Femmes	Nombre d'hommes	Moyenne des salaires des Hommes	Ecart en pourcentage	Ecart ajusté	Population retenue	Pourcentage de Population	pourcentage d'écart
2022	[04] - Cadres	[30-40] - De 30 à 39 ans	1	Non Calculable	2	Non Calculable			54		0.00 %
2022	[04] - Cadres	[40-50] - De 40 à 49 ans	3	64378,36	3	36736,66	-75.24 %	-70.24 %	54	11.11 %	-7.80 %
2022	[04] - Cadres	[50-99] - 50 ans et plus	8	58052,90	4	67134,58	13.53 %	8.53 %	54	22.22 %	1.90 %
2022	[05] - Techniciens et agents de maîtrise	[50-99] - 50 ans et plus	1	Non Calculable	0	Non Calculable			54		0.00 %
2022	[06] - Employés	[00-30] - Moins de 30 ans	5	23274,35	2	Non Calculable			54		0.00 %
2022	[06] - Employés	[30-40] - De 30 à 39 ans	4	23352,51	4	23525,41	0.73 %	0.00 %	54	14.81 %	0.00 %
2022	[06] - Employés	[40-50] - De 40 à 49 ans	7	22125,05	3	25685,62	13.86 %	8.86 %	54	18.52 %	1.64 %
2022	[06] - Employés	[50-99] - 50 ans et plus	15	24405,45	3	25864,37	5.64 %	0.64 %	54	33.33 %	0.21 %
2022	[07] - Ouvriers	[50-99] - 50 ans et plus	0	Non Calculable	1	Non Calculable			54		0.00 %

→ Rémunération moyenne

	Femme	Femme %	Homme	Homme %	Total
[Cadres -]	4715	57,75 %	3449	42,25 %	8163
[Employés -]	1868	49,87 %	1878	50,13 %	3747
[Techniciens et agents de maîtrise -]	1938	100 %	0	0 %	1938
[XX] Total	8521	-	5327	-	13848

→ Dont le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations : 7

Année	Société	Nombre de Femmes	Nombre d'hommes
2022	ENSEMBLE SCOLAIRE LA NATIVITE	7	3

Commentaires : Pas d'écart notable dans l'évolution de rémunération. La rémunération moyenne des femmes est supérieure à celles des hommes.

E. Formation

→ Proportion de salariés ayant bénéficié d'une action de formation

19 personnes sur 72 ont suivi une formation pour un nombre total de 278 heures
Soit 14 femmes ayant été en formation et 5 hommes

→ Nombre d'heures de formation suivies

Femmes	14 femmes	249 heures
Hommes	05 hommes	029 heures

Commentaires : Selon la convention collective, il y a une obligation de formation dans les 5 ans. Toutefois, nous constatons une faible demande. C'est lié au fait que les formations qualifiantes ou certifiantes, ne permettent pas une évolution de classification.

3. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

→ *Demandes individuelles de congés à caractère familial :*

	2022	
	H	F
Maternité		oui
Paternité	oui	
Accueil de l'enfant		
Evénements familiaux	oui	oui
Congé Parental	oui	
Congé sabbatique	non	non

Commentaires : Le congé parental a été pris par un homme et ce à temps complet.

→ *Nombre moyen de jours de congé paternité pris par rapport au nombre de jours théoriques :*

		2022	
		H	F
Congé paternité	En jours moyen pris	21	

Commentaires : Les congés de paternité quasi inexistant il y a 5 ans deviennent réguliers. Le nombre de jours de congés de paternité moyen est de 21 jours calendaires dans l'établissement, soit un homme en paternité.

→ *Existence d'un complément de salaire pour le congé paternité, le congé maternité et le congé d'accueil de l'enfant :*

2022	Congé de paternité	Congé de maternité	Congé d'adoption
Complément de salaire	Subrogation	Subrogation	oui

4. Santé et sécurité au travail

→ *Nombre des jours absences maladie*

		jours	heures
2022	Nb jrs avec subrogation	919	
2022	Nb jrs sans subro	4	
2022	Mi-Temps Thérapeutique		337

→ *Nombre d'inaptitudes d'origine professionnelle et non professionnelle*

	2022		
	H	F	total
Inaptitude origine professionnelle	0	0	0
Inaptitude origine non professionnelle	0	0	0

Commentaires : Faible absentéisme.

II. PLAN D'ACTION

- Domaine d'action n° 1 : **La Formation**
- Domaine d'action n° 2 : **La Rémunération**
- Domaine d'action n° 3 : **Le Recrutement**

1. Formation

La formation permet d'accompagner le développement des compétences et la promotion professionnelle.

Les inscriptions en formation se font :

- selon les orientations formation ;
- de manière individualisée, en concertation avec son responsable, pour les formations relevant du cursus de formation « standard » et des modules de spécialisation ; il s'agit de formations certifiantes, de bilans de compétences et d'actions permettant la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- à la demande du collaborateur pour les formations dans le cadre du CPF.

Toutes les formations proposées par l'employeur sont réalisées la plupart du temps sur le temps de travail.

1.1 Accompagner à la Validation des Acquis de l'Expérience

→ Description

Accompagner les salariés dans leurs démarches de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

La VAE permet aux salariés qui le souhaitent (par exemple ceux qui ont arrêté tôt leurs études pour travailler) de s'engager dans une dynamique de valorisation de leur expérience professionnelle en obtenant tout ou partie d'un diplôme. C'est également un moyen de sécuriser les parcours professionnels.

→ Indicateurs de mesure et objectifs chiffrés

Indicateurs : Nombre de dossiers présentés. Nombre de dossiers recevables. Nombre de dossiers financés.

Objectifs : Etudier 100 % des dossiers présentés (étude de faisabilité réalisée par un organisme externe indépendant). Financer l'accompagnement de 100% des dossiers recevables.

→ Moyens à mettre en œuvre

- Page dédiée à la communication sur l'accompagnement à la VAE sur l'intranet
- Etude de faisabilité des projets par un organisme externe indépendant
- Financement d'un « coaching » (accompagnement des démarches) pour les dossiers considérés comme viables
- Renforcer la communication sur les différents dispositifs formation, notamment au moment des entretiens professionnels, pour faire connaître le dispositif de VAE
- Inciter au partage des témoignages des collaborateurs ayant bénéficié d'une VAE sur l'intranet

→ Délai de mise en place

Immédiat

1.2 Poursuivre les formations d'évolution

→ Description

Les collaborateurs nouveaux entrants peuvent suivre une formation pour être à l'aise dans leur environnement de travail. La mise en place d'un parcours créé avec son responsable sera suivi par le salarié.

→ Indicateurs de mesure et objectifs chiffrés

Indicateur : % de collaborateurs entrés sur l'exercice ayant suivi une formation d'intégration digitalisé

Objectif chiffré : 100% des collaborateurs formés

→ Moyens à mettre en œuvre

Mobilisation des managers pour accompagner leurs nouveaux collaborateurs à suivre le parcours d'évolution.

→ Délai de mise en place

Immédiat

1.3 Egalité d'Actions à la Formation

→ Description

Garantir l'égalité d'accès des Femmes et des Hommes à la formation professionnelle, quelle que soit le type de formation.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des hommes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

→ Indicateurs de mesure et objectifs chiffrés

- Nombre de salariés ayant suivi une formation selon la catégorie professionnelle et le sexe
- Nombre d'heures d'action de formation par salarié selon le sexe
- Répartition des actions de formation par type d'action selon le sexe

→ **Moyens à mettre en œuvre**

- Suivi

→ **Délai de mise en place**

Immédiat

1.4 Développer les formations en e-learning ou par web conférence pour éviter les déplacements

→ **Description**

Favoriser l'organisation de formation en e-learning ou MOOC afin de limiter, dans la mesure du possible, les déplacements des collaborateurs ayant notamment des obligations familiales

→ **Indicateurs de mesure et objectifs chiffrés**

Nombre de collaborateurs (H/F) ayant suivi ce mode de formation

→ **Moyens à mettre en œuvre**

- Des sessions de e-learning sur des formations à caractère comportemental ont été développées et déployées. Idem pour des Tutos qui sont mis à disposition (prestation payante par web visio). Des listes d'émargement vont être mises en place.

→ **Délai de mise en place**

Immédiat

2. Rémunération

La société réaffirme son engagement sur le principe « à travail et compétences égales, salaire égal ».

2.1 S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche

→ **Description**

Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre

A compétences et expériences équivalentes, les salariés doivent bénéficier du même salaire, quel que soit leur sexe.

→ **Indicateurs de mesure et objectifs chiffrés**

Indicateur : Benchmark de rémunérations interne à l'embauche

Objectif : être en mesure de justifier tous les écarts de rémunération, s'il y en a.

→ **Moyens à mettre en œuvre**

Définir la fourchette de rémunération par poste en amont du process de recrutement

→ **Délai de mise en place**

Immédiat

2.2 Assurer la subrogation dans le cadre des congés maternité, adoption, paternité, donnant lieu à maintien de salaire

→ Description

Assurer la subrogation dans le cadre des congés maternité, adoption, paternité, donnant lieu à maintien de salaire afin de ne pas pénaliser le salarié concerné par un congé familial si l'ancienneté est supérieure à un an.

→ Indicateurs de mesure et objectifs chiffrés

Indicateurs :

- Nombre de salariés concernés par sexe et par type de congés
- Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année.

Objectif : 100 % de subrogation appliquée pour les congés donnant lieu à maintien de salaire et ce de manière illimité sur l'absence.

→ Moyens à mettre en œuvre

Demander la subrogation pour chaque congé concerné

→ Délai de mise en place

Immédiat

3. Recrutement

3.1 Favoriser le recrutement d'un public masculin

→ Description

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Toutefois, nous constatons des difficultés pour embaucher des hommes sur les postes d'ASEM (Agents des services des écoles maternelles) ou d'infirmier scolaire. Un constat d'un déséquilibre sur ces métiers entre les femmes et les hommes existe :

L'entreprise s'engage à faire progresser la proportion d'hommes recrutés dans les filières très féminines. Elle se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit :

- Pour le métier "*Employé (e) de vie scolaire*" : objectifs à trois ans : minimum de 45 % d'Hommes

Afin de rattraper les écarts constatés, les parties proposent que pour tout poste de ce type à pourvoir, une candidature masculine soit obligatoirement recherchée. A compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée au candidat sous réserve d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats.

Indicateurs de mesure et objectifs chiffrés

Indicateur :

- Embauches de l'année : répartition par catégorie professionnelle et par sexe
- Nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par sexe.

Objectif : Arriver au % mentionné ci-dessus.

→ Moyens à mettre en œuvre

- Sensibiliser les recruteurs
- Former plus spécifiquement le public masculin après embauche pour accéder au poste

→ Délai de mise en place

Au plus tard au terme de Recrutement.

La société réaffirme sa volonté de proscrire toute discrimination à l'embauche.

III. COMMUNICATION ET SUIVI

Le plan d'actions, ainsi que les indicateurs et analyses statistiques sur lequel il se fonde a été soumis CSE le 1er Mars 2023.

Les représentants du personnel ont émis un avis (en attente de validation du CSE)

Il fera l'objet d'un suivi annuel, permettant de mesurer l'efficacité des actions engagées, et de définir de nouvelles pistes d'action formalisées sous la forme d'un nouveau plan d'action annuel.

Chaque plan d'action sera déposé auprès de la DIRECCTE dont la société relève sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à Aix-en-Provence, le 02/03/2023

Le Chef d'établissement Coordinateur

Jean-Michel MALOZON