Plan d'action unilatéral

Egalité professionnelle

- Femmes et Hommes -

1er juin 2023

Préambule et champ d'application

Conformément à l'article L.2242-1 et suivants du Code du Travail, le présent accord « Egalité Femmes - Hommes » définit les règles applicables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de VIVRACTIF.
Ce nouvel accord, établi sur la base du plan d'action de 2022 élaboré conjointement avec le Comité Social et Economique, est validé par le Conseil d'Administration et la Codirection.
Ses dispositions s'appliquent à l'ensemble des salarié(e)s de l'association qu'ils soient « Employé(e)s polyvalent(e)s » ou « Salarié(e)s permanent(e)s », tels que définis par la Convention Collective des Ateliers et chantiers d'insertion (IDCC 3016) et quelle que soit la nature de leur contrat.
A travers ce document, VIVRACTIF, de par son statut de Structure d'Insertion par l'Activité Economique et son cœur de métier, l'accompagnement socioprofessionnel, vise plusieurs objectifs déclinés ci-après :

⇨ Favoriser la mixité des emplois et mettre en œuvre une politique exempte de toute discrimination dans le processus de recrutement

⇨ Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités

⇨ Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et / ou l'accès aux responsabilités

⇨ Favoriser une meilleure articulation et conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités

⇨ Maintenir les actions de communication, de sensibilisation et de prévention en matière de comportements et agissements discriminants et sexistes

Article 1 : Favoriser la mixité des emplois et mettre en œuvre une politique exempte de toute discrimination dans le processus de recrutement

Comme l'année passée, VIVRACTIF réaffirme sa volonté d'équilibrer l'accès à tous les emplois entre les femmes et les hommes.
Pour ce faire, l'association favorise la mixité des recrutements en mettant en œuvre une politique exempte de toute discrimination (telle que définie par le Code du Travail) pour garantir aux femmes et aux hommes les mêmes critères d'embauche.

Cette politique vise à favoriser, en lien étroit avec les partenaires du territoire, les conditions pour recruter davantage de femmes dans les métiers aujourd'hui majoritairement occupés par des hommes et davantage d'hommes dans les métiers majoritairement occupés par des femmes, au-delà de tout stéréotype.

L'association veille donc, à travers sa communication et ses actions en lien avec les Ressources Humaines, à mettre en avant la mixité des métiers et à bannir toute discrimination de genre dans le processus de recrutement.

Actions retenues :

⇨ Assurer la neutralité des offres d'emploi publiées en interne et à l'externe, (sans référence au genre, à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante)

⇨ Privilégier, à compétences égales, le recrutement d'hommes sur les métiers à forte proportion de femmes et de femmes sur les métiers à forte proportion d'hommes

Article 2 : Respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et réduire les écarts quant à l'accès aux responsabilités

Il existe deux catégories de salarié(e)s au sein de VIVRACTIF :

⇨ Les salarié(e)s en parcours d'insertion (« Employé(e)s polyvalent(e)s » selon la Convention Collective)
⇨ Et les salarié(e)s dit(e)s « permanent(e)s »

La rémunération des salarié(e)s en parcours d'insertion est encadrée par les dispositions légales régissant leur contrat de travail, à savoir le SMIC.
Concernant les salarié(e)s permanent(e)s, il s'agit d'une rémunération conventionnelle.
A poste égal, rémunération égale selon le barème de la Convention Collective et l'accord d'entreprise.
VIVRACTIF procède à la déclaration règlementaire de l'index égalité professionnelle, calculé chaque année.
Le résultat de cet index est également transmis à la branche professionnelle des ateliers et chantiers d'insertion.

Actions retenues :

⇨ Assurer une égalité salariale, dès l'embauche, à poste, niveau et compétences égaux

⇨ S'assurer que l'ensemble des augmentations de salaires soient faites uniquement dans le cadre de la Convention Collective et / ou de l'accord d'entreprise en vigueur

⇨ Veiller à ce que les femmes bénéficient de la même progression salariale que les hommes

⇨ S'assurer qu'aucune discrimination n'est portée à l'encontre d'une salariée de retour de congé maternité ou d'un salarié de retour de congé paternité

Article 3 : Promouvoir la formation professionnelle et favoriser la promotion professionnelle et / ou l'accès aux responsabilités

L'ensemble des salariés en parcours d'insertion, femmes et hommes, bénéficie d'un socle commun de formations et sensibilisations : formations techniques (liées aux métiers supports) et formations règlementaires (Sauveteur Secouriste du Travail, Equipier de Première Intervention), « Droits et devoirs du salarié », « Gestion de conflits », ainsi que des formations en lien avec le projet professionnel de chaque salarié(e).

Concernant les salarié(e)s permanent(e)s, les demandes de formation émergent, généralement, au cours de l'entretien annuel, même si, tout au long de l'année, des besoins peuvent être exprimés et sont, tous, étudiés. Ces formations sont suivies dans le cadre du plan de développement des compétences.
Il est rappelé que la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités doivent être favorisés pour tous les salariés sans distinction de sexe.

Actions retenues :

⇨ S'assurer de l'accès équitable à la formation pour les femmes et les hommes et notamment pour les formations qualifiantes et diplômantes (Suivi du « Plan de développement des compétences »)

⇨ Pour l'ensemble des salariés, femmes et hommes, privilégier les formations locales ou régionales, plutôt que nationales, afin que les obligations familiales et l'éloignement géographique ne représentent pas un obstacle

Article 4 : Favoriser une meilleure articulation et conciliation entre la vie professionnelle et personnelle et prendre en compte la parentalité et les solidarités.

Le Conseil d'Administration de VIVRACTIF et la Codirection soutiennent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est fondamentale pour le bien-être au travail de l'ensemble des salarié(e)s et la réalisation de l'égalité professionnelle.

Chaque salarié(e) de l'association peut, ainsi, évoquer ses besoins en matière d'aménagement de ses horaires de travail et trouver, en concertation avec son supérieur hiérarchique, une organisation facilitante pour parvenir à un équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
Dans cet esprit, les réunions en dehors du temps de travail, qui doivent avoir un caractère exceptionnel, sont limitées.
VIVRACTIF prend en compte l'impact des nouvelles technologies dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s.
A cet égard, une charte du télétravail a été rédigée garantissant aux salarié(e)s télétravailleurs les mêmes droits que les salarié(e)s en présentiels, notamment en matière de déconnexion.

VIVRACTIF favorise tant pour les femmes que pour les hommes les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire.

Actions retenues :

⇨ Veiller à prendre en compte les disponibilités de l'ensemble des salarié(e)s à temps partiel pour l'organisation des temps de travail

⇨ Prévoir les formations au moins un mois à l'avance pour faciliter l'organisation personnelle des salarié(e)s positionné(e)s

⇨ Vérifier, lors de l'entretien annuel, que la répartition du temps de travail de chaque salarié(e) est en adéquation avec sa vie personnelle

Article 5 : Maintenir les actions de communication, de sensibilisation et de prévention en matière de comportements et agissements discriminants et sexistes

Dans le cadre des actions précitées, VIVRACTIF dispense, auprès de chaque salarié(e) et chaque année, des actions de sensibilisation et communication destinées à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle.
Ainsi, lors de son arrivée à VIVRACTIF, le ou la salarié(e) bénéficie d'une journée d'accueil et d'intégration au cours de laquelle, la structure et son fonctionnement lui sont présentés. Un focus est fait sur le règlement intérieur et notamment sur les sanctions en matière de comportements et agissements sexistes et discriminants au travail.

Actions retenues :

⇨ Continuer la sensibilisation à la non-discrimination et s'appuyer sur la référente « Harcèlement et discriminations »

⇨ Maintenir les « journées thématiques » auprès de l'ensemble des salarié(e)s : journée internationale des droits de la femme, information sur la précarité menstruelle, ...

⇨ Maintenir les actions de sensibilisation, prévention des comportements et agissements discriminants (sexiste, ethniques, ...)

Article 6 : Durée et évaluation du plan d'action et publicité

Le présent accord s'appliquera à compter du 1er juin 2023. Il est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il conviendra, ensuite, d'évaluer les actions mises en place au cours de l'année écoulée.

Il sera procédé aux formalités de dépôt et publicité conformément aux dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du Travail.
Un exemplaire original de ce plan d'action sera remis aux parties signataires.

Une information sera donnée à l'ensemble des salarié(e)s et le présent plan d'action sera mis à disposition par voie d'affichage et sur le site internet de VIVRACTIF.

Fait à Tonnay-Charente, le 1er juin 2023.

Pour le Conseil d'Administration,
Françoise COFFEC,
Coprésidente.

Pour la Codirection,
Stéphane PHILIPPE,
Codirecteur.