

# PLAN D'ACTION PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

## PREAMBULE

---

L'association ..... affirme son attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Elle s'engage dans une démarche volontariste de promotion, de la mixité et de l'égalité professionnelle et de la lutte contre toutes les formes de discrimination directe ou indirecte en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la promotion, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis, la structure s'engage à mettre en place des actions concrètes en termes :

- ❖ **d'embauche** (afin d'améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement),
- ❖ **gestion des carrières et formations**
- ❖ de développement d'actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie familiale.
- ❖ de rémunération

## 1<sup>ER</sup> DOMAINE : EMPAUCHE ET RECRUTEMENT

---

**Etat des lieux :** Le personnel en CDI de ..... au 31/12/2020 est féminin à 93.7 % (contre 95 % au 31/12/2018)  
dont

- 0 % de représentation masculine dans le personnel en CDD (5 % en 2018)

Si nous considérons les personnels en CDD et en CDI au 31/12/2020, 5.4 % sont des hommes (7.2% en 2018)

Les personnels masculins déposant leur candidature dans notre association sont très peu nombreux ; ils représentent selon un relevé réalisé sur l'année 2020, 5.4 % des candidatures totales (nous étions à 13 % sur le premier semestre 2019)

### ARTICLE 1 :

..... rappelle que l'exercice d'un emploi ou d'une activité ne peut être subordonné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Elle réaffirme que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire à l'emploi.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi externes ou internes, que la dénomination des emplois mentionne les deux genres ou qu'elle soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante, notamment en ce qui concerne la définition des critères de recrutement. Ceux-ci doivent en conséquence être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

## **ARTICLE 2 :**

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi ou du stage concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

## **ARTICLE 3 :**

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai.

## **ARTICLE 4 :**

..... convient qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elle constate cependant un déséquilibre entre les hommes et les femmes dans certains d'entre eux notamment du fait de carence de candidatures dans les métiers de la filière intervention.

Cependant, l'objectif de mixité hommes/femmes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les métiers de l'intervention.

..... s'est engagée à construire des partenariats avec des acteurs susceptibles de rendre les offres accessibles au plus grand nombre et d'élargir l'éventail des candidatures afin de remédier aux déséquilibres constatés.

Les représentants du personnel peuvent également faire des propositions d'action visant à réduire ces mêmes déséquilibres.

..... s'est engagée depuis 2013, à faire progresser la proportion d'hommes recrutés dans la filière intervention très majoritairement féminine.

Auprès des usagers qui peuvent être réticents à accueillir des hommes réalisant cette profession, aucune distinction n'est faite à ce jour entre les hommes et les dames. Il n'est plus demandé aux usagers « s'ils sont d'accord pour qu'on leur adresse un homme ». Cette façon de faire pouvait induire des réponses négatives.

Aujourd'hui nous ne fonctionnons plus de cette manière ; nous annonçons la venue de Monsieur X et cela se passe plutôt bien ; avec les nouveaux usagers n'ayant pris aucune habitude, cela est plus simple. Cette possibilité d'introduire des hommes est selon nous facilitée par l'évolution des besoins et des tâches réalisées aujourd'hui à domicile qui sont moins spécifiquement ménagères.

## **Objectif chiffré et échéancier :**

L'objectif que nous avons fixé au précédent plan était de faire évoluer chaque année la représentation des hommes de 0.5 %.

L'objectif est atteint si l'on considère les personnels en CDI ; en effet nous sommes à ce jour à un effectif de 6.3 % d'hommes.

Contrairement au précédent rapport, aucun homme n'était en CDD en fin d'année 2020.

La proportion d'homme reste encore trop peu significative dans notre association – nous considérons pourtant, que pour une complémentarité dans la prise en charge des bénéficiaires cela est nécessaire de compléter les équipes par des professionnels masculins. De plus le métier devenant physiquement difficile du fait de la plus grande dépendance de nos bénéficiaires, nous pensons nécessaire que des hommes entrent dans notre structure.

Toutefois cette situation n'est pas choisie par notre association. Elle relève plutôt d'un problème sociétal et de représentation des métiers

Afin de continuer d'évoluer positivement dans ce sens :

- l'association travaille actuellement un nouveau site internet ; nous nous engageons à communiquer en laissant aux hommes la possibilité de s'identifier à ces métiers. Comment ? L'objectif premier de cet outil serait de pouvoir recruter de nouveaux salariés, tous sexes confondus. Notre secteur d'activité et notre association souffrent d'un cruel manque de personnel pour faire face aux demandes croissantes. Aussi les photos professionnelles qui illustreront notre site devront représenter équitablement les hommes et les femmes en situation de travail.
- les salariés de terrain de notre association participent à des actions pour la promotion des métiers du domicile : dans des lycées, les centres de formation, auprès de Pole Emploi ... ; à l'avenir tous les témoignages professionnels seront systématiquement faits par un homme et une femme.

**Indicateurs de suivi (voir annexe) :**

- *Nombre d'entretien de recrutement par unités de travail répartiEs par sexe*
- *Nombre de recrutements par emploi répartis par sexe sur les trois dernières années*
- *Effectif au 31/12 de chaque année par emploi et par sexe*
- *Nombre de candidatures par sexe provenant de notre site internet*
- *Nombre de manifestations dans lesquelles l'association aura fait intervenir un homme et une femme pour parler de notre métier*

**2EME DOMAINE : GESTION DE CARRIERE ET FORMATION**

---

**ARTICLE 1**

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

La structure ..... rappelle sa volonté de supprimer tout facteur de nature à empêcher les femmes et les hommes d'accéder à ces niveaux.

La structure prendra toutes les mesures utiles pour atteindre cet objectif, notamment :

- examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès, alors même qu'ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. Elle veillera en particulier à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée ;
- faire en sorte que les femmes et les hommes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait de périodes de suspension de contrat telles que les congés de maternité, d'adoption ou parental. Les mesures d'accompagnement sont prises avant, pendant et au retour des congés liés à la parentalité.

**Indicateurs de suivi (voir annexe) :**

- *Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure (avec une répartition par sexe),*

- *Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre total de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes confondus),*
- *Pourcentage de salariés promus par rapport au nombre de salariés de la catégorie professionnelle (hommes et femmes distincts).*

## **ARTICLE 2**

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, doivent bénéficier aux deux sexes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale.

..... s'engage à maintenir et développer, par la formation les conditions garantissant le respect de la parité dans l'exercice des fonctions à responsabilités.

..... garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation.

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

### **Objectifs chiffrés et échéancier**

..... a toujours consacré une part budgétaire importante à la formation de ses salariés.

Des actions de professionnalisation en lien avec le métier sont organisées de manière permanente.

Lors du précédent plan d'action, nous évoquions que les plans de formation n'étaient pas assez individualisés dans notre association. L'association propose des thématiques qui lui semblent essentielles, et les salariés expriment leur souhait de participer aux parcours planifiés.

Notre objectif était, à compter de 2020 de pouvoir élaborer notre plan de formation en lien avec les conclusions des entretiens d'évaluation.

Cet objectif n'a pas pu aboutir – car les entretiens n'ont pas pu avoir lieu en 2020 et ne sont pas encore planifiés. Ils se mettront en place fin 2021 et jusqu'à mi 2022, afin que le plan de formation 2023 intègre les besoins identifiés lors des entretiens.

### **indicateurs de suivi:**

- *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.*
- *Nombre de parcours de formation mis en place dans l'association suite aux entretiens d'évaluation.*

## **ARTICLE 3**

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé parental de plus d'un an, la structure décide de développer la pratique des entretiens.

Ainsi, à l'issue d'une absence de cette nature, si une réactualisation des connaissances est nécessaire elle peut faire l'objet d'une période de formation.

La structure anticipe les retours vers l'activité professionnelle et prévoit les modalités d'accompagnement de ces retours.

La période d'absence du/de la salarié(e) pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du CPF.

**Objectifs chiffrés et échéancier :**

Tout salarié reprenant son travail après un congé parental est systématiquement reçu en entretien par la direction et un responsable de secteur. Dans le cadre de cet entretien sont principalement recherchées les « nouvelles contraintes familiales » du salarié ; l'objectif étant de permettre au salarié la reprise de son travail, le maintien de son temps de travail initial (si tel est son choix) – tout en s'assurant que la structure, eu égard aux contraintes du salarié, et aux besoins des personnes aidées, soit en mesure d'organiser la totalité du temps de travail contractuel ;

Cet entretien devra prendre la forme de l'entretien professionnel et interroger aussi l'aspect formation - les conclusions seront consignées dans le dossier du salarié.

**Indicateurs de suivi:**

Nombre d'entretiens professionnels réalisés après un congé parental de plus d'un an réparti par sexe (voir en annexe)

**ARTICLE 4**

La structure s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Elle prévoit les mesures suivantes :

- faire en sorte que les femmes et les hommes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait de périodes de suspension de contrat telles que les congés de maternité, d'adoption ou parental. Les mesures d'accompagnement sont prises avant, pendant et au retour des congés liés à la parentalité.
- rechercher à ce titre les modalités susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec eux pendant toute la durée d'un congé maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle du ou de la salarié(e) à l'issue de l'absence ;
- s'attacher à ce que les modalités d'organisation du travail au sein de la même fonction ne constituent pas un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion ;
- être particulièrement attentive à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière ;
- proposer un entretien spécifique après un congé parental d'au moins un an à tout salarié concerné, notamment au moment où les intéressés retrouvent leur emploi ou un emploi au moins équivalent. Au cours de cet entretien seront abordées les questions suivantes : organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ; remplacement du ou de la salarié(e) ; souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé.
- s'engager à corriger tout traitement discriminant.

**Indicateurs de suivi (voir annexe) :**

- Nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois)
- Nombre de jours de congés de paternité pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie professionnelle).

### **3EME DOMAINE : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE FAMILIALE**

---

**Etat des lieux** : les salariés de ..... à temps partiel bénéficient conventionnellement d'une période de non disponibilité inscrite à leur planning ; il s'agit d'un temps qu'ils souhaitent conserver personnellement pour leur vie de famille.

De plus des plages d'indisponibilités non conventionnelles mais convenues avec les salariés sont notés sur le planning afin de combiner au mieux vie professionnelle et vie familiale. Les temps de travail de nos salariés sont généralement choisis par eux.

Les salariés souhaitant accéder à un temps plein ou à un temps partiel en font la demande par écrit.

Autant que possible tant que l'activité de notre structure est en croissance, nous accédons à ces demandes.

En 2020 :

- 1 diminution de temps de travail à la demande d'un salarié de terrain a été réalisée (en dehors du cadre d'un congé parental)
- 1 augmentation de temps de travail à la demande d'un salarié de terrain, qui avait diminué son temps par choix suite à la naissance de son enfant ; qui a demandé une augmentation – n'atteignant pas encore son temps plein initial mais à sa demande.
- 2 passages à temps plein de salariés de terrain ont été organisés (en dehors d'un retour congé parental)
- 1 passage à temps plein d'un responsable de secteur qui à la suite de la naissance de son enfant avait souhaité ne reprendre qu'à 80 %
- 1 congés parental a débuté en janvier 2020
- 9 temps partiels thérapeutique ont été organisés

Concernant l'organisation des congés payés dans notre association :

#### **ARTICLE 1**

La structure s'engage à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

Nos salariés sont sensibilisés régulièrement sur la nécessité d'informer ..... au plus tôt de leurs besoins en disponibilités ponctuelles pour raisons familiales, ou médicales; cela afin que le planning mensuel puisse être organisé en tenant compte de ces contraintes. Des justificatifs sont demandés.

Dans ces conditions, le responsable de secteur organise le planning mensuel du salarié en tenant compte de cette absence prévisionnelle sans que cela ne vienne affecter la paie du salarié.

A l'embauche, les contraintes familiales du salarié sont entendues. Notre association permet aux salariés qui en expriment le besoin d'organiser leur travail eu égard à certaines contraintes familiales (famille mono parentale – conjoint ayant une organisation du travail en équipe ... ) et ainsi permettre de conduire les enfants à l'école par exemple avant la prise de poste ...

## ARTICLE 2

La structure rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en terme de carrière et de rémunération.

Elle s'engage à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes évolutions de rémunération et de carrière que les salariés à temps plein. Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée aux salariés au prétexte qu'ils travaillent à temps partiel.

### **Indicateurs de suivi (voir annexe) :**

- *Nombre de salariés à temps partiel (avec une répartition par sexe et par formule de temps de travail)*
- *Nombre de salariés à temps plein (avec une répartition par sexe)*
- *Nombre de salariés à temps plein ayant demandé à accéder à un temps partiel, et nombre de salariés ayant accédé au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)*
- *Nombre de salariés à temps partiel ayant demandé à accéder à un temps plein et nombre de salariés ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe).*
- *% de salariés à temps plein et des salariés à temps partiel ayant suivi des actions de formation*
- *Nombre de salariés ayant pu exprimer ses besoins lors d'un entretien d'évaluation pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle*

### **Objectifs et échéancier :**

- *Permettre à tous les salariés en faisant la demande écrite, d'accéder dans l'année à un temps plein*
- *Permettre à tous les salariés qui en font la demande écrite d'accéder aux temps partiel sans délai*
- *Réserver lors de l'entretien d'évaluation un temps afin d'aborder la thématique « conciliation vie professionnelle – vie personnelle »*

## **4EME DOMAINE : REMUNERATION**

---

### **ARTICLE 1**

La structure ..... rappelle son attachement à un respect strict de ce principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Elle s'engage notamment à veiller à une stricte égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'application des grilles de classifications des emplois et de leurs intitulés.

Elle rappelle le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires, en lien avec l'emploi occupé. Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les femmes et les hommes.

## ARTICLE 2

La structure rappelle que le congé de maternité, paternité et d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

Elle s'engage à neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité, sur l'évolution des rémunérations entre les hommes et les femmes.

En particulier, pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité ou d'adoption, les salariés bénéficient des mêmes augmentations générales qui pourraient être accordées dans la structure aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

### **Objectifs chiffrés et échéancier :**

La structure .... s'engage lors de ses embauches à respecter le principe d'égalité salariale homme / femme, pour une embauche sur un même poste, à diplôme et expérience équivalents et à le démontrer annuellement.

Dans son fonctionnement actuel, la structure .... propose systématiquement à tous les salariés la possibilité de continuer à adhérer à la complémentaire santé pendant toute la durée du congé parental. Cela était moins systématique en ce qui concerne la garantie prévoyance. L'association s'était engagée dans son précédent rapport à réaliser une meilleure information quant à la possibilité de maintenir aussi cette garantie.

Cela n'a pas été réalisé, car nous n'avions pas mis en place une procédure qui permettrait de systématiser cette information.

Nous nous engageons dans le prochain plan à mettre en place un courrier type de réponse aux demandes de congé parental intégrant l'information relative au droit à maintien à Mutuelle et à Prévoyance. Sur ce même courrier le salarié attestera avoir été informé et fera ses choix.

Lors d'un congé maternité, paternité et d'adoption donnant lieu à un maintien de salaire la structure .... n'assurait pas la subrogation. Alors qu'elle l'assure dans le cadre d'arrêts maladie classiques. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la structure ..... s'était engagée à mettre en place la subrogation aussi dans le cadre de ces congés tant pour les hommes que pour les femmes.

Faute de procédure et de communication cet objectif n'a pas été mis en place de façon systématique.

Aussi seul un congé paternité de novembre 2020 a donné lieu à subrogation – alors que trois congés maternité n'ont pas été soumis à la même application.

Nous projetons donc que 100 % des congés maternité et paternité bénéficient du maintien de salaire subrogé par la structure à compter de 2021.

### **Indicateurs de suivi à créer :**

*-Nombre de salariés ayant bénéficié de la garantie Prévoyance et maladie pendant le congé parental réparti entre hommes et femmes comparé au nombre de salariés ayant pris un congé parental.*

*-Nombre de salariés concernés par la subrogation par sexe et par type de congés*



### **ARTICLE 3 - Durée d'application**

Le présent plan d'action s'applique à compter du 01/11/2021 et pour une durée d'une année de date à date.

Au terme de cette période, la structure établira un bilan général des actions et des progrès réalisés sans préjudice du rapport annuel qui doit être établi tous les ans.

### **ARTICLE 4**

Le plan d'action entrera en vigueur après agrément conformément aux dispositions de l'article L314-6 du code de l'Action Sociale et des Familles.

Fait à Oloron Sainte Marie,  
le 08/10/2021 La Directrice

**ASSOCIATION DE SOUTIEN  
ET D'ASSISTANCE A DOMICILE**  
Résidence Ste Croix - 12 Rue de l'Union  
64400 OLORON STE MARIE  
Tél. 05 59 39 91 09 - Fax 05 59 39 65 34

# ANNEXE

## Situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise Année 2020

La structure s'engage chaque année à effectuer un bilan sur la situation comparée des hommes et des femmes et sur l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés selon les indicateurs devant figurer dans le rapport annuel.

NB : nous avons intégré deux salariés (assistant technique de planification) dans la rubrique agents de maîtrise sur notre rapport précédent qui n'avaient pas lieu d'être ; selon notre convention collective ils doivent être rattachés à la rubrique des employés.

### I. Conditions générales d'emploi

#### A. Effectifs

##### Répartition de l'effectif global par genre

	Effectif global	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	% de femmes	% d'hommes
CDI	111	104	7	93,7%	6,3%
CDD	19	19	0	100,0%	0,0%
Total	130	123	7	94,6%	5,4%

##### Répartition de l'effectif CDI par sexe et par catégorie professionnelle

Catégories	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
	Nombre	%	Nombre	%	% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport au total hommes
Cadres	2	100,00%	0	0%	2%	0%
Agents de maîtrise	5	83%	1	17%	4,8%	14%
Employés	97	94,2%	6	6%	93,3%	85,7%
Total	104	93,7%	7	6,3%	100%	100%

### Répartition de l'effectif en CDD par sexe et par catégorie professionnelle

Catégories	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
	Nombre	%	Nombre	%	% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport au total hommes
Cadres	0	0%	0	0%	0%	0%
Agents de maîtrise	0	0%	0	0%	0,0%	0%
Employés	19	100%	0	0%	100%	0%
Total	19	100%	0	0,0%	100%	0%

### Age des hommes et des femmes par catégorie professionnelle

Catégories	Moins de 30 ans		Entre 30 et 40 ans		Entre 40 et 50 ans		Plus de 50 ans	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Cadres	0	0	1	0	1	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	3	1	1	0	1	0
Employés	17	2	15	1	23	3	61	0
Total	17	2	19	2	25	3	62	0

### Nombre d'entretiens de recrutement réalisés par sexe :

148 personnes ont posé leur candidature en 2020.

- 8 hommes
- 140 femmes

66 personnes ont été conviées à un entretien (au vu de leur expérience – diplôme )

- 4 hommes
- 62 femmes

51 personnes ont eu une proposition de poste en CDD ou en CDI

- 2 hommes
- 49 femmes

## Recrutements en CDI par sexe et par unité de travail sur les trois dernières années

Années	Unité de travail	Femmes	Hommes
2018	Intervenant de terrain	18	2
	Administratif	0	0
2019	Intervenant de terrain	17	1
	Administratif	0	0
2020	Intervenant de terrain	14	1
	Administratif	2	0

## B. Durée et organisation du travail

### Répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon la durée du travail

Catégories	Temps complet			Temps partiel inférieur à 50 %			Temps partiel supérieur à 50 %			Temps partiel global		
	F	H	% de F	F	H	% de F	F	H	% de F	F	H	% de F
Cadres	2	0	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	4	1	80%	0	0	0	1	0	100,0%	0	0	0
Employés	30	4	88,2%	7	0	100%	80	1	98,8%	86	5	94,5%
Total	36	5	87,8%	7	0	100%	81	1	98,8%	86	5	94,5%

### Répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon l'organisation du travail

Catégories	Travail posté			Travail de nuit			Horaires variables ou forfait jour			Travail weekend end		
	F	H	% de F	F	H	% de F	F	H	% de F	F	H	% de F
Cadres	2	0	100,0%				0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	5	1	83,3%				0	0	0	0	0	0
Employés	3	0	100,0%				113	6	95,0%	100	6	94,3%
Total	10	1	90,9%				113	6	95,0%	100	6	94,3%

## C. Données sur les congés

Répartition des congés longue durée par catégorie professionnelle et par sexe

	Employés		Agents de maîtrise		Cadres		Total en nombre	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Congé individuel de formation	1	0	0	0	0	0	1	0
Congé parental d'éducation	3	0	0	0	0	0	3	0
Congé sabbatique	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé sans solde	0	0	0	0	0	0	0	0
Compte épargne temps	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres congés supérieurs à 6 mois	0	0	0	0	0	0	0	0
Total en nombre	4	0	0	0	0	0	4	0

## D. Données sur les embauches et les départs

Répartition des embauches par catégorie professionnelle, type de contrat et par sexe

Catégories	Femmes		Hommes		Total
	Nombre d'embauches (CDI et CDD)	Dont nombre de CDD	Nombre d'embauches (CDI et CDD)	Dont nombre de CDD	
Cadres	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	2	0	0	0	2
Employés	44	29	1	1	45
Total	46	29	1	1	47

### Répartition des départs par catégorie professionnelle, par sexe et par motif

Motifs	Femmes				Hommes			
	E	AM	C	Total en nombre	E	AM	C	Total en nombre
Démission	7	0	0	4	0	0	0	0
Licenciement personnel	6	0	0	4	0	0	0	0
Licenciement économique	0	0	0		0	0	0	0
Retraite	4	0	0	1	0	0	0	0
Fin de CDD	0	0	0	3	0	0	0	0
Fin d'essai	0	0	0	0	0	0	0	0
Rupture conventionnelle	1	0	0	0	0	0	0	0
Autres cas (décès, rupture anticipée de CDD...)	1	0	0	0	0	0	0	0
Total en nombre	19	0	0	19	0	0	0	0

### E. Promotions

#### Répartition des promotions par catégorie professionnelle et par sexe

Catégories	Femmes		Hommes		% de femmes promues
	Effectif	Nombre de promues	Effectif	Nombre de promus	
Cadres	2	0	0	0	0
Agents de maîtrise	5	0	1	0	0
Employés	97	4	6	0	4,1%
Total	104	4	7	0	3,8%

## F. Ancienneté

### Ancienneté des hommes et des femmes par catégorie professionnelle

Catégories	Ancienneté moyenne dans l'entreprise		Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadres	16,32	0	12,34	0
Agents de maîtrise	6,46	9,33	5,52	9,33
Employés	7,97	4,26	7,02	3,12
Total				

## II. Rémunération

### Eventail des rémunérations par catégorie professionnelle et par sexe (sur la base d'un ETP pour les travailleurs à temps partiel)

Catégories	Tranche de salaire	Femmes	Hommes
Employés	< 1500 euros	61	1
	Entre 1500 et 1999 euros	35	5
	Entre 2000 et 2500 euros	1	0
Agents de maîtrise	< 1500 euros	1	0
	Entre 1500 et 1999 euros	0	0
	Entre 2000 et 2499 euros	3	1
	Entre 2500 et 3000 euros	1	0
Cadres	< 2000 €	0	0
	Entre 2000 et 2499 euros	0	0
	Entre 2500 et 3499 euros	1	0
	Entre 3500 et 4999 euros	1	0
	Entre 4500 et 5499 euros	0	0
	> 5500 euros	0	0
Total		104	7

**Evolution de la rémunération mensuelle moyenne des salariés à temps plein par catégorie et par sexe**

Catégories	Année 2020			Année 2018		
	F	H	Moyenne totale	F	H	Moyenne totale
Cadres	2915	0	2915	3028	0	3028
Agents de maîtrise	2218	2295	2252	2252	0	2252
Employés	1662	1577	1619,5	1601	1671	1636

**Evolution de la rémunération mensuelle moyenne par sexe**

Catégories	2020	2018
Femmes	1499	1386
Hommes	1618	1542
Total	3117	2928

**Rémunération minimale et maximale par catégorie professionnelle et par sexe**

Catégories	Rémunération minimale		Rémunération maximale		Rapport maxi/mini	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Employés	513	788	2006	1916	3,91	2,43
Agents de maîtrise	1498	2348	2628	2348	1,75	1,00
Cadres	2739	0	3742	0	1,37	0,00
Toutes catégories confondues	513	1498	3742	1916	7,29	1,28

**III. Formation**

**Répartition des formations par catégorie professionnelle et par sexe**

Catégories	Femmes		Hommes	
	Nombre de stagiaires de la catégorie	% de la catégorie ayant suivi une formation	Nombre de stagiaires de la catégorie	% de la catégorie ayant suivi une formation
Cadres	0	0,0%	0	0%
Agents de maîtrise	3	4,1%	1	25%
Employés	70	95,9%	3	75%
Total	73		4	0



### Nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Employés	15	15	30
Agents de maîtrise	96	96	192
Cadres	0	0	0

### Répartition des actions de formation par type d'actions

Type de formation	Femmes	Hommes	Total
Adaptation au poste	0	0	0
Maintien dans l'emploi	0	0	0
Développement des compétences	73	4	0

### Répartition de la formation en alternance par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Contrat de professionnalisation	0	0	0
Apprentissage	0	0	0
Autres types de contrat	0	0	0
Total	0	0	0

# Articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale

## I. Congés

### Existence d'un maintien de salaire subrogé :

	Complément de salaire versé par l'employeur
Congé de maternité	- <i>Oui mis en pratique depuis milieu d'année 2020</i>
Congé de paternité	- <i>Oui mis en pratique depuis milieu d'année 2020</i>
Congé d'adoption (prévu par la convention)	- <i>Oui (mais jamais mis en pratique – pas de situation)</i>

### Nombre de personnels et de jours de congé parental pris dans l'association :

	Employé		Agents de maîtrise		Cadres		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre de salariés ayant pris un congé parental	3	0	0.5	0	0	0	3	0
Nombre total de jours de congé parental	1065	0	0	0	0	0	1065	0

### Nombre d'entretiens réalisés pour salariés revenant d'un congé parental :

- nombre de salariés reprenant en 2020 suite à congé parental : 0
- nombre d'entretiens dans ce cadre : 0

### Nombre de jours de congés de paternité, enfants malades et naissance pris par salarié

	Employé		Agents de maîtrise		Cadres		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Jours paternité pris	0	14	0	0	0	0	0	14
Jours enfants malades pris	0	0	0	0	0	0	0	0

## II. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

### Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi par catégorie professionnelle et par sexe

Catégories	Femmes	Hommes
Cadres	0	0

Agents de maîtrise	0	0
Employés	2	0
Total	2	0

**Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein par catégorie professionnelle et par sexe**

Catégories	Femmes	Hommes
Cadres	0	0
Agents de maîtrise	1	0
Employés	1	1
Total	2	1