

Préambule

Conformément aux dispositions légales, un Plan d'action a été institué en faveur de l'égalité professionnelle pour l'Association CHAMPFLEURI, gestionnaire de l'EHPAD CHAMPFLEURI, 26 Avenue de L'Atlantique, 44116 VIEILLEVIGNE.

L'Association attache une importance à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favorise la mise en œuvre des actions en prônant :

- Un processus de recrutement exempt de discrimination ;
- Une politique de formation ouvert à tous(tes) ;
- Des conditions d'accès à la promotion professionnelle identiques ;
- Une égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

En l'absence de délégué syndical, l'Association Champfleuri doit établir un plan d'action en collaboration avec les membres du CSE qui ont été informés et consultés.

Ce plan d'action s'inscrit dans la continuité des plans d'action mis en place précédemment et à vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'Association.

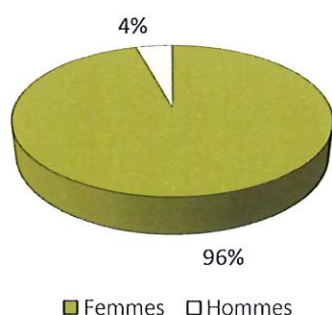
Article 1 : Les indicateurs

1.1 - Situation Femmes – Hommes au sein de l'Association CHAMPFLEURI

En 2024, sur la base d'un effectif de 68 salariés, celui-ci est composé de 65 femmes et 3 hommes, soit une part de femmes de 95.59 % et une part d'hommes de 4.41 %.

En utilisant l'outil de calcul d'indicateurs de l'Index pour l'égalité professionnelle, mis à disposition, plusieurs constats peuvent être faits.

Répartition des Femmes et des Hommes



Répartition par CSP



1.2 - Indicateur d'écart de rémunération

La note obtenue en 2024 n'est pas calculable.

Pour que cet indicateur soit calculable, il est nécessaire d'obtenir la validité d'un groupe comptant au moins 3 femmes et 3 hommes.

Dans les effectifs retenus nous comptons seulement 3 hommes dont 2 employés et 1 cadre.

De ce fait, aucun groupe ne peut être validé et notre indicateur n'est donc pas calculable.

Les rémunérations moyennes n'ont donc pas été renseignées.

Toutefois, la Convention Collective 51 applique une rémunération par le biais de coefficient métier et pas de taux horaire individualisé.

La variation des salaires est liée au métier exercé, et notamment, à la prime décentralisée prise en compte dans ce calcul, celle-ci étant collective.

1.3 - Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles

La note obtenue en 2024 n'est pas calculable.

Le nombre d'hommes est inférieur à la limite imposée pour ce calcul qui est de 5 hommes.

Toutefois, à noter que les augmentations concernées en 2024 ont quant à elles été collectives (concernant un service et pas une personne).

1.4 - Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité/d'adoption

La note obtenue en 2024 n'est pas calculable.

Deux salariées sont revenues de congé maternité au cours de la période annuelle de référence. Toutefois la fonction de ces deux salariées n'a pas connu d'augmentation.

A noter que l'ensemble des salarié(e)s de retour de congé maternité/d'adoption bénéficient des mêmes droits, à savoir les mêmes augmentations que les salarié(e)s qui n'ont pas bénéficié de ce type de congé.

1.5 - Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

La note obtenue est en 2024 de 5 sur 10.

Sur les 10 plus hautes rémunérations, seul deux hommes sont représentés.

Les femmes sont sur-représentées parmi les salariés les mieux rémunérés. Le constat de cette sur-représentation résulte des postes occupés principalement par des femmes.

1.6 - Index d'égalité professionnelle femmes-hommes

L'index 2024 n'est pas calculable.

En effet, l'index est incalculable car le nombre de points maximum des indicateurs calculables est inférieur à 75.

Le constat est le même que les années précédentes, l'Association Champfleuri est marquée par une forte féménisation de ses principaux métiers.

Les comparaisons entre les femmes et les hommes sont difficilement réalisables.



Article 2 : Les objectifs et actions du plan d'action

L'état des lieux dressé afin d'élaborer notre plan d'action démontre que l'Association est majoritairement composée de femmes.

Ce plan d'action a pour objectif de traduire l'engagement de l'Association de valoriser une culture de l'établissement soucieuse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Quatre domaines d'intervention ont ainsi été privilégiés.

Des actions seront menées dans les domaines suivants :

- L'embauche ;
- La formation professionnelle ;
- L'égalité salariale ;
- Les conditions de travail, de sécurité et de santé au travail.

Article 3 : Les engagements pris

3.1 – L'embauche

L'Association évalue les candidats qu'elle reçoit que sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la qualification des candidats, et à proscrire toute discrimination.

L'objectif du plan d'action de 2022 était de maintenir autant que possible au moins 4 embauches masculines en 2023.

Le constat en 2023 était de 5 embauches masculines prises en compte dans le calcul des effectifs pour l'Index de l'égalité professionnelle.

En 2024, 12 hommes ont été embauchés par l'Association Champfleuri. Cependant, en tenant compte de l'indicateur de 6 mois de présence (continu ou discontinu) et l'exclusion des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation, nous faisons le constat que **seulement 3 hommes** relèvent des effectifs à prendre en considération.

3.1.1 – Objectif de progression

L'Association va sensibiliser autant que possible sur son réseau social Facebook et en interne les femmes aux métiers dits masculins et les hommes aux métiers dits féminins.

3.1.2 – Actions et mesures

L'Association s'engage à poursuivre les actions suivantes :

- Rédiger et publier des offres d'emploi déclinées au féminin et au masculin en interne et à l'externe ;
- Développer, dans la mesure du possible, la masculinisation des équipes de professionnels quel que soit le métier exercé au sein de l'Association tout en confrontant cet objectif à la réalité de la difficulté de recrutement ;
- Maintenir les postes masculinisés existants.

3.2 – La formation professionnelle

L'Association pratique le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la réalisation des formations et prend en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales dans leurs organisations.

3.2.1 – Objectif de progression

Offrir à l'ensemble du personnel une même information sur le calendrier de formation professionnelle et s'assurer de l'égalité d'accès à toutes formations.

3.2.2 – Actions et mesures

- S'assurer que le personnel a la possibilité d'exprimer au moins une fois par an leurs souhaits de formation ;
- Favoriser autant que possible les formations sur site et le e-learning.

3.3 – Egalité salariale

Le plan d'action de l'Association rappelle que les salaires résultent de la grille salariale issue de la Convention Collective du 31 octobre 1951 qui ne tient pas compte du genre.

Les éventuels écarts de rémunération entre hommes et femmes s'analysent au regard d'éléments de rémunérations tels que la prime décentralisée portant sur la prime d'ancienneté.

3.3.1 – Objectif de progression

L'objectif de l'Association est de continuer à appliquer la Convention Collective existante et de pratiquer des rémunérations identiques entre les femmes et les hommes en fonction du métier exercé.

3.3.2 – Actions et mesures

L'Association identifiera les situations pouvant potentiellement faire l'objet d'un écart de rémunération.

3.4 – Les conditions de travail, de sécurité et de santé au travail

Aucun élément ne permet d'alerter sur ce champ, toutefois l'Association souhaite accompagner les différents acteurs, améliorer les supports et veiller à une bonne information sur les conditions de travail, de sécurité et de santé au sein de la Résidence.

3.4.1 – Objectif d'évolution

Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

3.4.2 – Actions et mesures

- Deux membres du CSE ont bénéficié fin 2024 d'une formation « référent harcèlement moral et sexuel » ;
- Création et diffusion en janvier 2025 en interne et aux nouveaux salariés du livret d'accueil du personnel dans lequel est nommé le CSE et les référents harcèlements ;
- Les trois Chefs de service ont bénéficié en 2024 d'une formation « initiation au management d'équipe » ;
- La formation des Chefs de service, de la Direction et des acteurs de la fonction Ressources Humaines aux Risques Psychosociaux (comprendre, prévenir et agir face aux RPS) prévue au deuxième semestre 2025 ;
- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences sexuelles et sexistes.

Article 5 : Durée du plan d'action

Le présent plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2025.
Il cessera de plein droit de produire ses effets automatiquement et de plein droit à l'arrivée de son terme, sans qu'il soit nécessaire de procéder à quelque procédure de préavis ou de dénonciation que ce soit.

Article 6 : Communication

Le présent plan d'action a été transmis aux membres du CSE qui ont été informés et consultés lors de la réunion plénière en date du 4 mars 2025.

Ce plan d'action sera porté à la connaissance des membres du Conseil d'Administration de l'Association Champfleuri à la suite de la réunion du CSE.

Enfin, la publication de l'Index est communiquée au personnel par la voie d'une note d'information et le présent plan d'action sera mis à la disposition du personnel dans la zone réservée aux affichages obligatoires.

Article 7 : Formalités de dépôt du présent plan d'action

Le présent plan d'action sera déposé à la DDETS de la Loire-Atlantique.
Ce dépôt se fera sur la plateforme nationale « TéléAccords » (<https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>).

Fait à Vieilleville, le 26 février 2025

Pour l'Association Champfleuri
Monsieur TALEUX Sébastien
Directeur

