

PLAN

EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

AMALLIS,
représentée par M. Franck BUTIN en sa qualité de Délégué,
D'une part,

PREAMBULE

Ce plan est établi dans le cadre des articles L. 2242-2 et L. 2242-3 du code du travail relatif, à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit dans la continuité l'accord conclu en 2018 et du titre VIII de la convention collective de la branche de l'aide et soins à domicile.

AMALLIS a examiné, en concertation avec la commission égalité hommes-femmes, les conditions dans lesquelles s'exerce, en son sein, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

AMALLIS 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.

Après analyse du bilan 2020-2022 relatif à l'égalité hommes-femmes présenté au comité d'entreprise dans le rapport annuel 2022 en 2023, AMALLIS constate que malgré une légère augmentation des embauches masculines, la présence de salariés masculins reste à la marge puisqu'elle représente moins de 3% de l'effectif sur les trois dernières années. Il est souligné que les candidatures masculines sont très rares notamment dans la filière intervention.

Suite à ce constat, AMALLIS convient de mettre en place un plan d'actions concrètes dans les 3 domaines suivants :

- ❖ Travailler sur l'attractivité du métier et la mixité,
- ❖ Améliorer les conditions de travail en travaillant sur l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle,
- ❖ Garantir l'égalité salariale hommes-femmes.

A cet effet, un bilan spécifique sur la situation comparée des femmes et des hommes est réalisé et présenté aux instances chaque année et porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

ARTICLE 1 : EMBAUCHE ET RECRUTEMENT

AMALLIS 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.

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

L'objectif de mixité hommes/femmes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les métiers de l'aide et du soin à domicile.

Objectif 1 :

Travailler sur l'attractivité des offres de poste

Actions et mesures :

- établir une enquête auprès des hommes présents dans la structure
- veiller au choix des intitulés
- revoir les offres de postes et les affiches et faire la promotion de la mixité
- communiquer sur la mise à disposition et l'utilisation des nouvelles technologies et de la technicité du métier
- neutraliser les effets du temps partiel en proposant des contrats plus importants dans la mesure du possible

Objectif 2 :

Travailler avec les acteurs de l'emploi

Actions et mesures :

- mise en place d'un plan de communication externe auprès des différents acteurs pour redéfinir le public recherché afin que les offres d'emploi soient proposées plus systématiquement aux hommes.
- recevoir les candidatures masculines

Objectif 3 :

Travailler sur l'intégration et la pérennisation de l'emploi

Actions et mesures :

- Poursuivre la politique de tutorat
- Augmenter le nombre de réunions d'échanges de pratique
- Valoriser les compétences et proposer des formations diplômantes

Résultats visés :

Dans les quatre années à venir : démontrer la qualité du travail des intervenants tant masculins que féminins dans les métiers de l'aide à domicile.

Indicateurs de suivi :

- répartition par catégorie professionnelle et par sexe
- répartition temps de travail par sexe et par âge et évolution
- nombre de réunions par antenne
- nombre d'action de tutorat mises en place (tuteurs /tutorés)
- formations proposées par sexe et par type

ARTICLE 2 : CONDITIONS DE TRAVAIL & ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PERSONNELLE

L'attractivité du métier afin de favoriser la mixité suppose d'étudier les conditions de travail et l'impact de l'organisation du travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Pour ce faire, AMALLIS part sur 2 objectifs :

Objectifs 1:

Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes en réduisant la pénibilité

Actions et mesures :

- renforcer l'approche ergonomique du travail sur le déploiement d'aides techniques

Objectifs 2:

Améliorer l'organisation du travail

Actions et mesures :

- favoriser l'accès au temps partiel et permettre de la flexibilité (travail sur les planning, les plages de repos
- s'attacher à réduire les déplacements avec un secteur géographique limité
- s'attacher à réduire le nombre de week-end travaillés (planning remis à l'année pour une meilleure organisation)
- travailler sur des possibilités de partenariats de mode de garde enfants et favoriser les échanges entre les salariés pour créer un réseau d'entre aide.

Résultats visés :

Pérenniser les emplois masculins dans la structure

Indicateurs de suivi:

- Nombre de recrutements en CDI par an et par sexe
- Nombre d'années d'ancienneté dans la structure
- Bilan de l'avancée des travaux sur l'organisation du temps de travail (nb kms/ repos)
- Bilan du travail sur l'étude de partenariat et le réseau d'aide

ARTICLE 3 : REMUNERATION

AMALLIS rappelle son attachement à un respect strict du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

La structure 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.

Il est rappelé que le système de rémunération de AMALLIS est basé sur l'application de grilles de classifications des emplois de telle manière qu'ils ne sont pas discriminants et qu'aucun écart ne se crée dans le temps.

Les objectifs :

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

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.

Actions et mesures :

Chaque année, la structure analyse la rémunération des salariés permanents afin de repérer les écarts éventuels de salaires et d'appliquer des mesures correctrices d'égalisation.

Indicateurs de suivi:

- Indicateurs de suivi de l'évolution des salaires de base
- Indicateurs de suivi du nombre de promotion

ARTICLE 4 - DUREE D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une période de 1 an.

Au terme de cette période, AMALLIS établira un bilan des actions et des progrès réalisés dans le rapport annuel qui doit être établi tous les ans.

Conformément aux dispositions légales, à l'expiration du délai d'opposition de huit jours, le présent plan sera déposé sur la plateforme « téléaccords »

Ce plan sera à disposition sur les antennes, dans le répertoire informatique « espace commun », et sur l'extranet.

ARTICLE 5 - DATE D'APPLICATION

Le présent plan entrera en vigueur à compter de la signature de l'accord.

AMALLIS,
représentée par M. Franck BUTIN, en sa qualité de Délégué



Fait à moulins en 2 exemplaires originaux,

le, 03/08/2023 .