
PLAN D' ACTIONS ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES OGEC INSTITUTION DU SACRÉ-CŒUR – LA VILLE-DU-BOIS MAJ - MARS 2025

PRÉAMBULE

La Direction de l'Institution du Sacré-Cœur est depuis toujours attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et a toujours œuvré dans ce sens, malgré les particularités de notre secteur d'activité (enseignement), afin de garantir l'effectivité de ce principe.

Conformément aux dispositions légales et notamment au regard de l'article L. 2242-3 du Code du travail, un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été institué au sein de notre établissement scolaire.

Le présent document est une actualisation du plan d'action établi en 2019-2020 et sa mise en œuvre a été fixée à compter de l'année scolaire 2024-2025 et au regard de l'index EGAPRO de l'établissement pour l'année 2024 ; il pourra être amendée au gré des échanges avec le Comité Social et Économique.

Notre établissement a préalablement à ce plan d'action annuel mis en œuvre les mesures suivantes :

- Veiller à ce que les éventuels recrutements permettent d'assurer au mieux l'égalité professionnelle Hommes Femmes dans l'effectif global.
- Porter attention à la neutralité de la terminologie des offres d'emploi.
- A sensibiliser ses principaux partenaires et sous-traitants sur le respect de ces principes d'égalité.
- Veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution professionnelle et s'engager à ne pas exclure la candidature en interne d'un salarié de sexe différent de celui à remplacer.
- Sur demande et après présentation d'un justificatif médical, les personnels concernés bénéficient des places de stationnement réservées.
- Sur demande, les femmes enceintes bénéficient de places de stationnement réservées.
- Dans le cadre des reprises suite à arrêt maladie longue durée et dans la mesure du possible, le télétravail est mis en place notamment au niveau administratif.

Le milieu de l'éducation et plus particulièrement le secteur privé sous contrat fait ressortir de grandes disparités au niveau de la répartition hommes-femmes.

Ainsi, au niveau national, la part des femmes représente environ 75% des enseignants avec plus de 90% si l'on ne prend que le premier degré.

Concernant les personnels d'encadrement, de service et administratif, la part des femmes est d'environ 60%.

Notre établissement ne déroge pas aux statistiques nationales.

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, notre établissement a convenu que les actions permettant de les atteindre porteraient que les trois domaines suivants :

- L'embauche
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale
- La rémunération effective

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN MATIÈRE D'EMBAUCHE

Domaine	Objectifs	Actions envisagées	Indicateurs chiffrés
Embauche	Renforcer la mixité des emplois	- Une attention particulière sera portée aux recrutements de femmes/d'hommes sur des postes à forte dominance opposée.	- Nombre de candidatures retenues selon les sexes et le poste
Embauche	Assurer un meilleur équilibre hommes/femmes dans les effectifs de l'établissement à l'occasion de recrutement	- Veiller, lors des processus de recrutement, aux statistiques internes afin de privilégier soit la masculinisation soit la féminisation en fonction des postes et dans la mesure du possible - Renforcer l'attractivité des métiers à forte dominance féminine ou masculine pour les candidats du sexe sous représenté par la valorisation des fonctions et des potentiels d'évolution.	- Comparaison des ratios hommes/femmes dans les candidatures reçues - Comparaison des ratios hommes/femmes dans les entretiens effectués - Suivi de l'évolution du pourcentage de femmes et d'hommes dans les métiers à forte dominance féminine ou masculine.
Embauche	Veiller de façon plus pointue à ce que le processus de recrutement soit non discriminant	- Maintenir une veille afin que la rédaction des offres d'emploi soit non discriminatoire - Favoriser le recrutement sur la base des compétences professionnelles, des qualifications et de l'expérience.	- Comparaison des ratios hommes/femmes dans les candidatures reçues
Embauche	Diminuer les stéréotypes attachés à certaines fonctions	- Communication interne visant à promouvoir la mixité - Rédaction des offres d'emploi permettant la candidature de toute personne	- Nombre d'opérations de communication - Nombre d'offres d'emploi contrôlé dans leur rédaction par un autre membre de la direction

Notre établissement s'engage à tout mettre en œuvre pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés tout en étant bien conscient des difficultés existantes dans notre corps de métier à très forte dominante féminine.

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN MATIÈRE D'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Domaine	Objectifs	Actions envisagées	Indicateurs chiffrés
Articulation entre la vie professionnelle et	Faciliter les conditions de travail des femmes enceintes	- Sécuriser les conditions de travail des femmes enceintes en veillant au port de charge, aux stations debout prolongées, à l'accès automatique aux ascenseurs et à l'aménagement	- Nombre de personnels ayant bénéficié de ces aménagements

la vie personnelle et familiale		des postes de travail (des places de stationnements sont déjà réservées dans l'établissement pour les femmes enceintes).	
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	Accompagner les départs et retours de congés maternité, d'adoption et/ou parental	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien des entretiens avant et après le congé de maternité, d'adoption et/ou parental. - Mise en place, dans la mesure du possible d'aménagements d'horaires (vacance le mercredi, horaire journalier revu en fonction des obligations, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'entretiens réalisés - Nombre de personnels ayant bénéficié de ces aménagements
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	Faciliter l'accompagnement des enfants lors des rentrées scolaires	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien d'une tolérance d'une heure trente pour les personnels de droit privé afin qu'ils puissent accompagner leurs enfants lors de la journée de rentrée scolaire sur demande. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de demandes d'aménagement de l'emploi du temps pour le jour de rentrée scolaire et nombre de réponses favorables
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	Revoir l'organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'accès au temps partiel choisi - Développer, dans la mesure du possible, le recours au télétravail dans le cadre des reprises suite à arrêt maladie longue durée. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de demandes de travail à temps partiel et nombre d'acceptations / refus - Nombre de demande de télétravail et nombre d'acceptations / refus
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	Améliorer l'harmonisation des temps de vie	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter les réunions trop tardives, celles ayant lieu sur les temps de déjeuner, veiller à ce qu'elles aient lieu les jours de travail des collaborateurs conviés et que les horaires soit fixés et respectés. - Analyse par différents responsables du calendrier annuel (hors scolarité) afin d'éviter l'accumulation de réunions, commissions ou activités extra-scolaires. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ratio du nombre de réunions tardives ou sur temps de déjeuner et évolution de celui-ci - Analyse du délai moyen de planification des réunions - Nombre de formalisations des fins de réunion - Nombre de retours sur les calendriers annuels
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	Droit à la déconnexion	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une charte spécifique avant la fin de l'année civile 2019 en collaboration avec les membres du CSE et autres participants sur la base du volontariat 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de participants volontaires à la rédaction de la charte
	Sensibilisation des responsables aux	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des responsables 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de responsables formés

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un guide à destination des responsables - Pris en compte des possibles difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de guides distribués - Nombre d'entretiens annuels durant lesquels le sujet est abordé
--	---	--	--

La majorité de ces points était déjà en place dans notre établissement et nous nous engageons à maintenir notre attention pour parvenir à la réalisation de ces objectifs.

Notre activité d'enseignement et les difficultés de recrutement sur certaines matières ou pour certains postes pourraient amener l'établissement à refuser l'accès au temps partiel au moins dans un premier temps afin de ne pas aller à l'encontre du bon fonctionnement de l'établissement.

OBJECTIFS DE PROGRESSION ET ACTIONS PERMETTANT D'ASSURER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Domaine	Objectifs	Actions envisagées	Indicateurs chiffrés
Rémunération effective	S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à diplôme, compétences et expériences équivalentes	<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer lors de l'élaboration de l'offre d'emploi le niveau de rémunération de base afférent à ce poste afin qu'il soit arrêté avant recrutement. - Réaliser un bilan annuel des embauches pour vérifier que sur un même poste, à diplôme, compétences et expériences équivalentes, la rémunération proposée à l'embauche soit analogue. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'offres déposées avec publication de la rémunération et rémunération effective après embauche - Analyse des salaires de base par niveau de classification et sexe - Publication de ces indicateurs au bilan annuel au CSE
Rémunération effective	S'assurer de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes tout au long de la carrière	<ul style="list-style-type: none"> - Veiller à l'évolution des rémunérations selon les dispositions de la convention collective, des NAO nationales et des accords 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse des rémunérations du bilan social et analyse de la situation comparée hommes-femmes
Rémunération effective	Veiller à la justesse de la politique salariale pour résorber les inégalités salariales	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser et suivre les évolutions salariales des hommes et des femmes de façon pluriannuelle avec établissement des bilans sexués des augmentations individuelles. - Réaliser annuellement une étude des rémunérations liées au genre et par CSP (revoir la répartition par catégorie actuellement en place). 	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse des augmentations individuelles par sexe. - Nombre de bilans réalisés. - Résultats de l'étude des rémunérations. - Analyse des montants moyens par sexe d'attribution des éléments variables de rémunération

		- Veiller à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variable de rémunération.	
--	--	---	--

Notre établissement s'engage à tout mettre en œuvre pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés notamment en faisant évoluer les critères d'analyse actuels et plus particulièrement au niveau des catégories utilisées pour les regroupements.

Le Comité de direction est à ce jour composé des responsables de services avec une répartition par genre de 7 hommes et 2 femmes.

Les fonctions d'encadrement font ressortir une répartition de 10 hommes pour 12 femmes dont beaucoup avec des contrats à temps partiels venant en complément d'heures d'enseignements.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES DU PLAN D' ACTIONS

La réalisation de celui-ci a été fixée à partir de l'année scolaire 2024-2025 et pourra être amendé au gré des échanges avec le Comité Social et Économique.

Pour assurer l'effectivité de notre plan d'actions, ce dernier sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels.

Un bilan annuel sera réalisé ; il sera affiché afin de le porter à la connaissance de chacun les actions menées dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément à la législation, le présent plan d'actions sera déposé à l'initiative de la Direction auprès de la DRIEETS de l'Essonne une fois signé par toutes les parties en conformément aux conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4.

Le 27 mars 2025

M. Jean-Claude MAILLARD
Chef d'établissement



Mme Valérie LEMERRE
Secrétaire du CSE



