



## PLAN D'ACTION RELATIF

### À L'ÉGALITÉ

### HOMME-FEMME

(SYNTHÈSE)

\*  
\* \*

Conformément aux dispositions légales, un Plan d'action a été institué en faveur de l'égalité Homme-Femme pour notre Association Tri. Ce Plan, soumis au Comité d'entreprise à l'issue de son élaboration, a vocation à s'appliquer à l'ensemble de l'Association Tri.

Notre Plan d'action, dont la réalisation a été fixée pour la période 2017 – 2018, pourra être amendé au gré de nos échanges avec les Partenaires sociaux.

## 1- Les indicateurs

### **A. Le salaire médian**

Au 31 décembre 2016, le salaire brut médian pour l'Association Tri était de 1 425,58 €.

### **B. Durée entre deux promotions**

Avant de bénéficier d'une promotion au niveau supérieur, le salarié doit attendre un certain délai. Pour chaque niveau, les délais sont fixés par la Convention Collective du commerce et de l'industrie de la récupération. On se reportera donc utilement aux dispositions conventionnelles en la matière.

Il est rappelé que les promotions sont fondées sur les seuls critères de compétences, d'expérience professionnelle et de responsabilité.

### **C. Situation Hommes-Femmes dans l'exercice des fonctions d'encadrement**

En 2015, les femmes représentaient 63.63 % des ETAM et Cadres de l'association. Cette proportion a diminué en 2016 : sur 23 ETAM/Cadres, les femmes étaient au nombre de 13, soit 56.52 %.

## 2 - Les objectifs du Plan d'action

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

Les femmes sont en majorité parmi les ETAM et les Cadres, tandis que le personnel Ouvrier est *majoritairement masculin*.

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

Quatre domaines d'intervention ont ainsi été privilégiés. Des actions seront donc menées dans les domaines de **l'Embauche, de la Formation Professionnelle, de la Rémunération, de la Promotion Professionnelle**.

## 3 – Les engagements pris

### - L'EMBAUCHE -

#### A. Les actions

L'Association Tri s'engage à n'évaluer 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**.

#### B. Les objectifs d'évolution

1 – **Continuer à publier des offres d'emploi précisant l'accessibilité aux postes aussi bien aux hommes qu'aux femmes.**

2 – Développer la **féminisation du personnel Agent conseils en déchetterie et du personnel Agent de collecte et Tri et Ressourcier** dans la mesure du possible.

3 – Autant que possible **maintenir au moins à 5 d'embauche masculine** parmi le personnel d'agent de blanchisserie.

## **- LA FORMATION PROFESSIONNELLE -**

### **A. Les actions**

Nous nous engageons à pratiquer le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la réalisation de nos formations et à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales dans leurs organisations.

Les salariées de retour de congé maternité ou parental **retrouveront leur poste ou un poste similaire**. En cas d'évolution de leur poste, ces salariées **bénéficieront de la formation nécessaire à leur adaptation**.

### **B. Les objectifs d'évolution**

1 – L'objectif fixé est **que 35 % des salariés formés soient des permanents** pour les années 2017 et 2018. Cette proportion sera au moins maintenue pour les années à venir autant que possible et en fonction de l'évolution de la législation.

2 – La **Moitié du Budget** annuel destiné à la Formation sera consacrée à la formation des salariés permanents.

## **- LA RÉMUNÉRATION -**

Notre plan d'action rappelle que les salaires résultent de la grille salariale issue de la Convention Collective du commerce et industrie de la récupération.

**L'engagement pris est donc de conserver cette égalité de salaire entre hommes et femmes.**

Aucune discrimination n'est faite selon le sexe du salarié, qui bénéficie d'un salaire fixé de manière objective en fonction de son niveau, de son expérience et de ses responsabilités.

## **- LA PROMOTION PROFESSIONNELLE -**

La mise en place récente d'un entretien annuel d'évaluation conduit par le N+1 pour les salariés permanent, permet aux des salariés de l'association d'évoluer en fonction de leurs compétences, de leur expérience, de leurs souhaits et des opportunités (sans attendre la seule automaticité de la convention collective).

## **A. Les actions**

Tri s'engage à traiter les dossiers des salariés sans distinction fondée sur le sexe afin de contribuer à l'amélioration de la mixité professionnelle. Les femmes ne subiront aucun retard dans leur évolution du fait de congés maternité ou parentaux.

## **B. Les objectifs d'évolution**

L'objectif fixé est que **50 %** des salariés bénéficiant d'une évolution professionnelle soient des salariés permanents.

### **4 – Suivi et mesures de publicité**

Pour assurer l'effectivité de notre Plan d'action, ce dernier intégrera le rapport annuel communiqué au Comité d'entreprise. Un bilan sera réalisé pour l'année écoulée et seront précisés les objectifs pour l'année à venir.

Cette synthèse sera affichée afin de porter à la connaissance de l'ensemble des salariés de notre Association les actions qui seront menées en faveur de l'égalité Homme-Femme. Elle intégrera également le site Internet de l'association.

Ce Plan fait l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE de Franche-Comté

Le 1<sup>er</sup> décembre 2017

Damien FAIVRE

Directeur

