

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2023

Préambule

L'Association est attachée au respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, considérant que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de complémentarité, d'équilibre social et d'innovation pour l'association.

Au 31 décembre 2022, la répartition des effectifs au sein de l'Association est la suivante:

Unité de travail	Postes de travail (Fonctions)	Femme	Homme	CDI
Personnel d'intervention (Filière intervention) 99 salariés (4.04% d'homme)	Catégorie Employé Degré 1	56	3	59
	Catégorie Employé Degré 2 (Auxiliaire de Vie Sociale)	39	1	40
	Catégorie TAM Degré 1	0	0	0
	Catégorie TAM Degré 2	0	0	0
	Catégorie Cadre Degré 1	0	0	0
	Catégorie Cadre Degré 2	0	0	0
Personnel d'encadrement et administratif (Filière support) 15 salariés (6.67% d'homme)	Catégorie Employé Degré 1	0	0	0
	Catégorie Employé Degré 2 (secrétaire)	1	0	1
	Catégorie TAM Degré 1 (Assistante Technique)	6	0	6
	Catégorie TAM Degré 2	5	0	5
	Catégorie Cadre Degré 1 (chef de service)	1	1	2
Catégorie Cadre Degré 2 (directrice)	1	0	1	
		109	5	114
		95.61%	4.39%	

En décembre 2022, il y avait au total 114 salariés au sein de l'ADMR du Pays d'Iroise dont 95,61% de femme et 4,39% d'hommes.

Face au constat du déséquilibre entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes au sein de l'association, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été établi dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-1, 2^o du Code du travail.

Ce plan d'action permet de définir des objectifs et des actions concrètes à ce sujet.

Article 1. Principe d'égalité de traitement

L'association affirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Elle dénonce tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salariés.

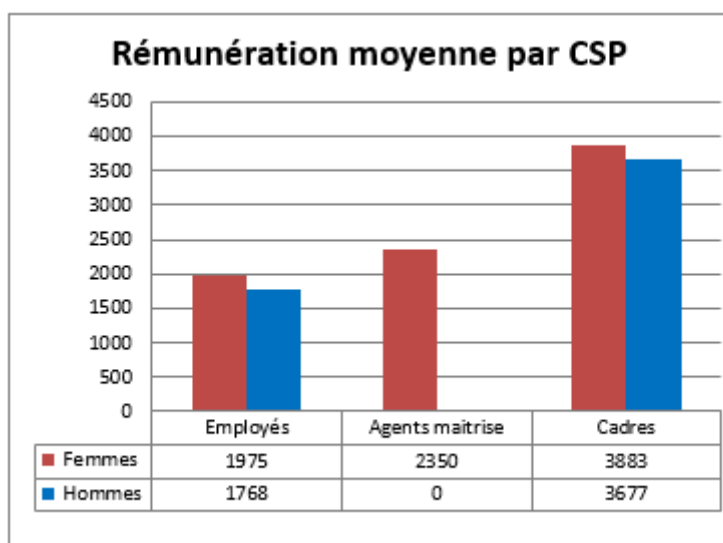
Sur la base de ce principe, ainsi que du diagnostic et de l'analyse sur la situation respective des femmes et des hommes établis et mis à disposition dans la base de données économiques, sociales et environnementales, l'association entend agir plus particulièrement dans les domaines d'actions suivants :

- la rémunération effective
- les conditions de travail, de sécurité et de santé au travail,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 2. Rémunération effective

2.1. État des lieux

Le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes font apparaître la situation suivante :



En analysant ce graphique, il apparaît que le salaire homme/femme par catégorie socio-professionnelle est relativement équivalent. Pour les femmes en catégorie « employés » le salaire moyen brut mensuel est de 1975€, contre 1768€ chez les hommes.

Dans la catégorie « cadres », le salaire mensuel brut moyen est de 3883€ chez les femmes contre 3677€ chez les hommes.

Le salaire mensuel brut moyen total est de 2052€ chez les femmes contre 2007€ chez les hommes, soit un écart de 2,27%.

2.2. Objectifs de progression pour l'année 2023 et actions permettant de les atteindre

- ➔ Réajuster la politique salariale afin de résorber des inégalités salariales éventuellement constatées

En application du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés quel que soit leur sexe.

Lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action spécifique correctrice doit être engagée.

→ Revalorisation salariale au retour de congé maternité/paternité ou parental

L'association fera bénéficier les salariés absents dans le cadre de la maternité/paternité ou du congé parental d'une évolution de leur rémunération correspondant à la moyenne des évolutions individuelles constatées du fait de la performance au travail, les évolutions générales étant intégralement applicables.

2.3. Indicateurs de suivi

- Rémunération annuelle brute moyenne (CDI, CDD) par sexe, fonction, emploi, tranche,
- Augmentation salariale générale comparée aux augmentations salariales des femmes de retour de congé maternité

Article 3. Conditions de travail, de sécurité et de santé au travail

3.1. État des lieux

Le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes font apparaître la situation suivante :

Les aides à domiciles travaillent seules, en autonomie sur le terrain. Elles ne croisent pas ou peu leurs collègues d'intervention. À la suite d'une enquête QVT (Qualité de Vie au travail) qui a été réalisée en 2021, beaucoup d'entre elles ont remonté le souhait de pouvoir échanger davantage avec l'ensemble de leurs collègues d'intervention et administratifs.

De plus, il y a eu 17 déclarations d'accident du travail réalisées en 2022 dont 8 avec arrêt de travail. 100% des arrêts de travail suite à un accident du travail concernent des femmes.

Il convient de préciser que 95,61% des effectifs de l'association sont des femmes. En revanche, cela met en évidence que les aides à domicile sont particulièrement exposé(e)s à des risques professionnels et à la pénibilité au travail.

3.2 Objectifs de progression pour l'année 2023 et actions permettant de les atteindre

Dans le cadre de sa démarche globale de prévention, l'association, en concertation avec les représentants du personnel et la médecine du travail, souhaite prendre les actions ci-après exposées :

➔ Développement des échanges entre aides à domicile :

Réunions de secteur :

Face au constat d'isolement évoqué ci-dessus, il est prévu à partir de 2023 qu'une réunion ait lieu tous les deux mois sur chaque secteur. Seront présent(e)s les aides à domiciles, l'assistante technique de coordination, la responsable de secteur et la cheffe de service.

L'objectif de ces réunions est de transmettre les informations concernant l'actualité de l'association mais aussi d'échanger sur l'activité du secteur, sur les différentes situations. Ces réunions vont également permettre de faire davantage le lien entre le bureau et les salariés d'interventions.

Développement de la messagerie instantanée sur le smartphone professionnel :

Depuis 2022, les aides à domicile ont accès sur leur smartphone professionnel à un répertoire le permettant de contacter directement l'ensemble de leurs collègues aide à domicile. Ainsi, elles peuvent s'appeler directement pour échanger si besoin.

Pour aller plus loin, d'ici 2023 à 2024, l'association souhaite mettre à disposition des salariés une application de messagerie instantanée auquel les aides à domicile auront directement accès via le smartphone professionnel. L'objectif est qu'ils puissent échanger en direct et en groupe sur des situations communes. Cela sera également utile au projet d'équipe solidaires de proximité, pour la co-construction des plannings (cf. paragraphe ci-dessous sur les équipes solidaires de proximité). Ainsi, si une personne est absente les aides à domiciles du secteur seront prévenu(e)s directement via cette messagerie et pourront s'arranger entre eux/elles pour le remplacement.

➔ Développement du partenariat avec un ergothérapeute :

Afin d'adapter et aménager les postes de travail, l'association a mis en place un partenariat avec une ergothérapeute depuis deux ans.

Lorsque les salarié(e)s d'intervention remontent des difficultés quant au manque d'aide matérielle ou à l'aide matérielle non adaptée au sein d'un domicile, l'association fait appel à l'ergothérapeute. Elle intervient également pour transmettre des conseils aux salariés d'intervention, notamment sur les transferts.

Elle intervient gratuitement au domicile de l'utilisateur, en accord avec ce dernier et/ou son entourage afin de voir quels aménagement(s) peuvent être réalisés. L'objectif est double : faciliter le travail de l'intervenant à domicile et améliorer le quotidien de l'utilisateur. Le ou la salarié(e) concerné(e) par la situation est présent(e) lors du passage de l'ergothérapeute au domicile. Ainsi, elle exerce un rôle de prévention et de conseil auprès des aides à domicile.

Les salariés d'interventions sollicitent l'assistante technique de coordination ou la responsable de secteur suite aux difficultés rencontrées. L'assistante technique ou la responsable de secteur appellent l'ergothérapeute pour prévoir un rendez-vous au domicile de l'utilisateur ou bien au bureau en fonction des situations. Le rendez-vous se fait en présence du salarié d'intervention, de l'assistante technique de coordination, la responsable de secteur et l'utilisateur si besoin.

En 2022, l'ergothérapeute a été sollicitée sur 10 situations au total.

Avec environ 900 usagers sur le territoire, nous remarquons que cette possibilité de faire appel à un professionnel externe est sous-utilisée par le personnel.

L'objectif pour 2023 est de doubler le nombre de sollicitations de l'ergothérapeute par les salariés.

Pour ce faire, un rappel sera effectué à l'ensemble des salariés lors des réunions de secteur sur cette possibilité de solliciter l'ergothérapeute s'ils se retrouvent en difficulté sur une situation que ce soit du fait des transferts, du manque de matériel ou encore du matériel inadapté.

➔ Promotion du guide de bonnes pratiques professionnelles :

A la suite de groupes de travail organisés sur la prévention des risques professionnels, plusieurs risques que les aides à domicile peuvent rencontrer dans leur travail ont été identifiés. Ce livret recense les bonnes pratiques à adopter afin de réduire au mieux ces risques professionnels. Il a été distribué à l'ensemble des salariés en poste.

Lors de la prise de poste, ce livret est également distribué à chaque salarié et permet de lui transmettre des astuces pour les aider dans son travail.

A l'heure actuelle, il existe une fiche de bonnes pratiques professionnelles sur chaque thématique suivante :

- L'entretien du cadre de vie
- La communication avec l'utilisateur
- Prévention de la maltraitance, promotion de la bientraitance
- La prévention des chutes

Ainsi, l'objectif est que dès lors que nous identifions de nouveaux risques pour les aides à domicile et/ou les usagers, une nouvelle fiche de bonnes pratiques professionnelles soit créée.

L'objectif en 2023 est de promouvoir l'usage de ce guide afin que ce dernier devienne un véritable document de référence pour les salariés.

→ Promotion de la plateforme d'écoute et de soutien pro-consulte

Chaque salarié peut, de façon anonyme et gratuite, avoir accès à un service d'écoute, d'aide et de soutien psychologique appelé Pro-Consulte. Il s'agit d'un service proposé par la branche de l'aide à domicile.

The infographic is titled 'PROS-CONSULTE' and 'PLATEFORME D'ÉCOUTE ET DE SOUTIEN'. It features a woman on a mobile phone. Key points include: 'RAPIDITÉ' (response in seconds), 'ANONYMAT' (anonymous), 'FIABILITÉ' (certified psychologists), 'ESPACE DE PAROLE' (safe space for expression), 'ACCESSIBLE AUX MALENTENDANTS' (accessible to hearing-impaired), 'APPELS ANONYMES ET GRATUITS' (anonymous and free calls), 'CONSULTATIONS prises en charge par votre structure' (consultations covered by your structure), 'ACCESSIBLE 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7' (available 24/7), and the phone number '0805 232 340'. It also mentions 'UNE QUESTION OU UN PROBLÈME TECHNIQUE' and provides a contact email 'contact@proconsultegroup.com'.

Le service est accessible 7 jours sur 7 et 24h sur 24. C'est un service à la fois neutre, extérieur, anonyme, bienveillant et qui permet au salarié de trouver une écoute dans les situations difficiles.

Depuis 2022, l'accès à pro-consulte est facilité. En effet, les aides à domicile ont l'application pro-consulte directement sur leur smartphone professionnel. Ainsi, pour contacter un psychologue, ils/elles passent par l'application et voient lequel d'entre eux est disponible. Ils/elles peuvent aussi avoir des conseils écrits de certains psychologues.

Nous n'avons pas de données chiffrées concernant l'ADMR du Pays d'Iroise car les appels sont anonymes. En revanche, chaque mois la plateforme pro-consulte reçoit 1700 appels en mois chaque mois.

Un petit film qui explique comment fonctionne pro-consulte est accessible via l'intranet de l'ADMR du Pays d'Iroise.

Un rappel sur la possibilité d'utiliser pro-consulte sera également réalisé lors des réunions de secteur, ainsi que la possibilité de visionner le film sur l'intranet.

De plus, les nouvelles plaquettes pro-consulte doivent être diffusées courant 2023.

3.3. Indicateurs de suivi

- Nombre de réunions de secteur réalisées en 2023
- Nombre de salariés ayant sollicité l'ergothérapeute en 2023

- Nombre de guides de bonnes pratiques professionnelles diffusées en 2023
- Nombre des nouvelles plaquettes pro-consulte distribuées

Article 4. Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

4.1. État des lieux

Le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes font apparaître la situation suivante : 95,69% des effectifs de l'association sont des femmes. Beaucoup d'entre elles ont des enfants en bas âge et souhaitent pouvoir avoir du temps pour elles. Paradoxalement, afin d'assurer une continuité de service pour l'ensemble des usagers, les horaires des aides à domicile sont variables.

4.2. Objectifs de progression pour l'année 2023 et actions permettant de les atteindre

L'Association s'engage à faciliter une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

À cette fin, l'Association favorise le travail à temps partiel choisi. Les salarié(e)s qui souhaitent travailler à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'accès aux postes concernés. Il en va de même pour les salariés à temps partiel qui souhaitent travailler à temps plein.

L'Association diffuse les postes disponibles en interne avant toute procédure de recrutement externe.

Par ailleurs, l'Association souhaite prendre les engagements suivants :

→ Equipe solidaire de proximité

Afin d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s, l'association s'engage dans une expérimentation appelée "Equipe solidaire de proximité". Une enquête sur la qualité de vie au travail et un audit réalisés en 2021 ont mis en évidence l'obsolescence du modèle de gestion des plannings qui peut expliquer en partie un absentéisme important.

Les équipes solidaires de proximité vont permettre aux aides à domicile, par petit groupe d'environ 10 personnes sur un secteur géographique donné, de co-construire leur planning en toute autonomie.

Les équipes sont assistées des responsables de secteurs et assistantes techniques de coordination qui leur procurent les informations nécessaires à l'établissement des plannings : heures au contrat de travail, état des compteurs de modulations, plans d'accompagnement des usagers.

Les objectifs sont les suivants :

- Responsabilisation des équipes de terrain dans l'organisation de leurs tournées
- Améliorer la QVT : Optimisation des temps de trajet / Réduction des absences / Diminution du stress
- Renforcement de la qualité de service

A l'heure actuelle, le projet est en test sur une commune de notre territoire : Locmaria-Plouzané.

Une réunion est organisée chaque mois avec un expert (qui a mené l'audit), les aides à domicile du secteur, l'assistante technique de coordination, la responsable de secteur et la cheffe de service.

Au fur et à mesure, le but est de laisser de plus en plus d'autonomie aux aides à domicile pour gérer seules leurs plannings avec la supervision de l'assistante technique coordination. L'objectif est qu'elle se sentent véritablement actrices de leurs plannings et donc plus impliquées.

D'ici la fin de l'année 2023, un point sera fait concernant la mise en place du projet pour voir si cela fonctionne. Si tel est le cas, le projet sera développé au fur et à mesure sur d'autres communes du territoire.

➔ Réduction du temps de travail possible pour les femmes enceintes :

Une réduction horaire d'une heure par jour travaillé est accordée sans perte de salaire à l'issue du 3ème mois de grossesse médicalement constaté, pour les salariées à temps plein. Cette mesure s'applique aux salariées à temps partiel, au prorata du temps de travail. Après accord entre la salariée et son employeur, cette réduction peut être cumulée et prise sous forme de demi-journée ou journée entière de repos.

Les objectifs sont les suivants :

- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale ;
- Améliorer les conditions de reprise d'une activité professionnelle après une absence pour enfant (congé de maternité, paternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation).

En 2023, l'Association s'engage à traiter, dans les meilleurs délais, toute demande formulée par des salariées à ce titre.

4.3. Indicateurs de suivi

- Nombre de réunions organisées dans le cadre de l'expérimentation « Equipe solidaire de proximité »
- Nombre de salariées ayant bénéficié d'une réduction du temps de travail

Article 5. Communication et sensibilisation

Considérant que le respect de l'égalité professionnelle et salariale passe aussi par une évolution des mentalités, l'association s'engage plus globalement à mener des actions de communication interne et externe :

a) Communication interne

L'association s'attachera à la réalisation d'outils de communication interne adaptés, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et ce, en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux.

Des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle sont dispensées à l'ensemble de l'encadrement de proximité, notamment pour éviter tout comportement discriminant.

b) Communication externe

Dans la mesure du possible et afin de promouvoir l'égalité professionnelle et d'éviter tout comportement discriminant à l'égard des salariés en fonction des postes occupés, l'association veillera à ce que les outils de communication externe à l'égard des bénéficiaires ne comportent pas de mention de nature discriminatoire.

Enfin, l'association s'engage à ne pas prendre de décision de gestion qui pourrait constituer une discrimination directe ou indirecte en défaveur des hommes.

Article 6. Contribution du comité social et économique

Dans le cadre de leurs compétences respectives, les membres du comité social et économique ont la possibilité de contribuer à affiner le diagnostic de l'association sur cette situation comparée et de proposer des mesures qui seraient de nature à réduire les éventuels écarts constatés. L'association s'engage à apporter une réponse à ces propositions.

Article 7. Suivi du plan d'action

Chaque année, à la date anniversaire du présent plan, la Direction présentera un rapport de son application au cours de l'année écoulée.

Ce rapport fera l'inventaire des actions engagées en exécution des engagements pris et du degré de réalisation des objectifs qui y sont associés.

Il sera présenté et communiqué aux représentants du personnel en vue de son analyse et son suivi.

Article 8. Durée du plan d'action

Le plan d'action est conclu pour une durée déterminée d'une année et s'applique à compter 11/04/2023.

Article 9. Dépôt du plan d'action

Le présent plan d'action fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité auprès de l'autorité administrative.

Il sera, adressé à la DREETS du Finistère par voie électronique à l'adresse suivante : bretag.ut29.accord-entreprise@direccte.gouv.fr

Fait à
Le Saint Renan le 11/04/2023

En autant d'exemplaires originaux que de requis par la Loi

Pour l'association ADMR du Pays d'Iroise