

PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites prévoit une pénalité de 1% maximum de la masse salariale brute sanctionnant les entreprises d'au moins 50 salariés non couverte par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité hommes / femmes.

Le décret du 7 juillet 2011 définit les conditions d'application de cette pénalité. Il fixe également le contenu de l'accord ou du plan.

L'accord national conclu par la fédération nationale des offices publics de l'habitat et les organisations syndicales ne nous dispense pas de mettre en place un plan d'action.

La pénalité s'applique au 01/01/2012.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord d'entreprise ou le plan d'action doit fixer des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, portant sur au moins 2 domaines d'action parmi les suivants (décret du 7 juillet 2011) :

- L'embauche,
- La formation,
- La promotion professionnelle,
- La qualification,
- La classification,
- Les conditions de travail,
- La rémunération effective,
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces objectifs ainsi que ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

L'accord national a retenu les thèmes suivants :

- La réduction des écarts de rémunération,
- L'accès et retour à l'emploi, accès à la formation et à la promotion professionnelle,
- Les conditions d'emploi des salariés à temps partiel.

Villeurbanne Est Habitat ayant moins de 300 salariés, nous devons retenir 2 axes sur les 3 de l'accord national.

Les axes retenus par Villeurbanne Est Habitat sont :

- La réduction des écarts de rémunération constatés,
- L'accès et le retour à l'emploi, l'accès à la formation, et à la promotion professionnelle.

En préambule, il est nécessaire de rappeler les données de Villeurbanne Est Habitat concernant les effectifs, les salaires, les recrutements, la formation professionnelle, le temps de travail, les congés parentaux, et les différentes mesures déjà mises en place par Villeurbanne Est Habitat depuis de nombreuses années :

Données chiffrées (année 2010)

EFFECTIFS

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Cat 1	29	30	59	50,85 %
Cat 2	3	20	23	86,96 %
Cat 3	18	13	31	41,94 %
Cat 4	4	3	7	42,86 %
Cat A	1	2	3	66,67 %
Cat B	0	2	2	100 %
Cat C	16	22	36	61,12 %
Total	71	92	163	56,45

SALAIRE DE BASE (statut OPH uniquement)

	Hommes	Femmes	Ecart	% d'écart H / F
Cat 1	1 498	1 508	10	- 0,66 %
Cat 2	*nc	1 855	*nc	*nc
Cat 3	2 616	2 628	12	-0,46 %
Cat 4	4 341	4 287	54	-1,25 %

*nc ne concerne qu'une seule personne

RECRUTEMENT CDI

	Hommes	Femmes
Cat 1	4	8
Cat 2	0	0
Cat 3	2	1
Cat 4	0	0

FORMATION PROFESSIONNELLE

Effectif hommes	Stagiaires hommes	Effectif femmes	Stagiaires femmes
71	50	92	73

TEMPS DE TRAVAIL

	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	71	84	155
Temps partiel	0	8	8
Total	71	92	163

Il est précisé qu'il s'agit de temps partiel choisi.

CONGES PARENTAUX

	Hommes	Femmes	% de femmes
Congé parental	0	1	100 %
Congé parental partiel	0	2	100 %
Disponibilité	0	2	100 %

Articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale

S'agissant de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales, il est rappelé que Villeurbanne Est Habitat a depuis de nombreuses années mis en place différentes mesures :

- L'heure de rentrée scolaire : les salariés sont autorisés à s'absenter une heure lors de la rentrée scolaire de la maternelle au collège
- Les salariés disposent de 6 jours pour enfant malade, 12 s'ils sont seuls pour élever leur enfant, ou si leur conjoint n'y a pas droit
- Les femmes enceintes peuvent réduire leur durée quotidienne de travail de 1 heure par jour à compter du 3^{ème} mois de grossesse. Ces heures peuvent se cumuler avec accord du Directeur de service.
- Villeurbanne Est Habitat maintient à 100 % le salaire lors des congés paternité

Villeurbanne Est Habitat réaffirme son engagement à accepter 100 % de ces demandes.

La réduction des écarts de rémunération constatés

L'équité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité hommes / femmes.

A l'embauche VEH veille à proposer un salaire équivalent aux hommes et aux femmes pour un niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et compétences professionnelles identiques. VEH veillera à ce que des écarts ne se créent pas lors du déroulement de la carrière.

Pour ce faire, VEH a mis en place des « référentiels d'expérience ». Ce système basé uniquement sur les compétences garantit l'objectivité et la non-discrimination, en objectivant les augmentations et les parcours professionnels.

Afin cependant de vérifier l'objectivité du système, des critères de contrôle sont mis en place :

Objectif 1 : égalité dans l'attribution des augmentations. Le % de femmes ayant bénéficié d'une augmentation ne pourra pas être inférieur au % d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation. L'évaluation de cet objectif sera triennale pour tenir compte de notre outil qui objective les parcours ce qui peut se traduire annuellement pas des écarts.

Critère de contrôle :

% de femmes ayant bénéficié d'une augmentation / nombre de femmes

% d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation / nombre d'homme

L'accès et retour à l'emploi, accès à la formation et à la promotion professionnelle,

- Conditions d'accès à l'emploi

La coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre, et d'efficacité pour une entreprise.

C'est pourquoi, un des axes de la politique des ressources humaines de VEH a toujours été de faire travailler ensemble des jeunes et des seniors, des diplômés et des non diplômés, des personnes d'origines diverses, des femmes et des hommes.

A ce titre, les critères retenus lors de l'embauche sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit être prise en compte pour pourvoir les postes en interne ou en externe au sein de l'entreprise, quelles que soient le nature du contrat et celle du poste à pourvoir.

VEH restera attentif à ce que la terminologie utilisée dans ses offres d'emploi et intitulés de poste ne soit pas discriminante et permette la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe

Objectif :

Permettre aussi bien aux hommes qu'aux femmes d'accéder à tous les emplois

Critère de contrôle :

Nombre et répartition des candidatures femmes et hommes pour chaque poste

Nombre et répartition des candidatures femmes et hommes reçues en entretien

- Accès à la formation professionnelle

VEH va poursuivre sa politique de formation et continuera à veiller à apporter à chacun quelle que soit sa classification et son sexe les formations nécessaires au développement des compétences professionnelles et aux adaptations aux évolutions de l'entreprise.

Les femmes en raison de contraintes de déplacement ont souvent plus de difficultés à suivre une formation de plusieurs jours et / ou éloignée de leur domicile.

Chaque fois que cela est possible, un programme de formation se déroulant sur le Grand Lyon leur sera proposé.

Objectif :

Faire en sorte que les contraintes familiales ne soient pas un frein à la participation à des formations et que 100 % des femmes devant suivre une formation puisse y participer.

Critère de contrôle :

Nombre de programmes proposé et nombre de programmes proposé sur le Grand Lyon.

- **La promotion professionnelle :**

Pour la promotion professionnelle, VEH veille à permettre l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment les fonctions à responsabilité et les emplois d'encadrement, y compris au sein du Comité de Direction.

Objectif 1 :

Veiller à ce que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne soit pas un frein à la promotion. Le % de femmes ayant bénéficié d'une promotion ne doit pas être inférieur à celui des hommes.

Critère de contrôle :

% de femmes ayant bénéficié d'une promotion / au nombre de femmes

% d'hommes ayant bénéficié d'une promotion / au nombre d'hommes

Objectif 2 :

Maintenir le % de femmes dans l'encadrement au niveau de 2010, soit 41 %.

- **Retour à l'emploi**

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale ou du fait d'une affection de longue durée ou dans le cadre

d'un détachement ou d'une suspension du contrat de travail, VEH s'engage à informer ces salariés sur les évolutions de l'organisme pendant leur absence.

Un mois après la reprise d'activité, une réunion sera organisée entre le salarié, sa hiérarchie, et le service RH, en vue de mettre en place un plan de formation individuel définissant les formations à entreprendre rapidement.

Ces formations constitueront une des priorités du plan de formation.

Objectif :

Permettre aux personnes qui ont interrompu leur activité de se réinsérer rapidement dans l'entreprise. 100 % de ces personnes devront se voir proposer un entretien.

Critère de contrôle :

Nombre de salariés ayant repris leur activité après une longue absence / nombre d'entretiens réalisés.

Le nombre d'actions de formation, et le nombre de jours de formation effectués, par les hommes et par les femmes seront également communiqués, lors des bilans présentés aux instances représentatives du personnel.

Le suivi de ces indicateurs sera présenté chaque année au Comité d'Entreprise dans le rapport sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Le présent plan d'action sera mis en œuvre à compter du 01/01/2012.