



Rapport Egalité Professionnelle - Ensemble Scolaire la Nativité

I Introduction

1 Cadre Légal de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Depuis 2010, plusieurs cadres législatifs et réglementaires se sont succédés afin d'encadrer le principe de l'**égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes**.

Ainsi, toute entreprise de plus de 50 salariés a l'obligation d'être **couverte par un accord collectif ou, à défaut d'accord, par un plan d'action** destiné à assurer cette égalité professionnelle notamment **en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois**.

Les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux pour engager la négociation annuelle relative à « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie » conformément à l'article L.2242-8 du Code du travail précité permettant d'aboutir à la conclusion d'un accord collectif, doivent établir **un plan d'action présenté à leur C.S.E** lors de la consultation annuelle portant notamment sur le même thème.

Ainsi, l'article L. 2242-3 du Code du travail dispose que l'employeur doit présenter « après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, le plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, déterminant les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définissant les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût ».

Aux termes de l'article R.2242-2 du Code du travail, ces accords et les plans d'action doivent retenir un nombre minimal de domaines d'action en matière d'égalité parmi : **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, les conditions de sécurité et de santé au travail**.

Ce nombre minimal est :

à **Au moins égal à 3** dans les entreprises de **moins de 300 salariés** ; ce qui est notre cas.

à **Au moins égal à 4** dans les entreprises de 300 salariés et plus ;

Il convient de relever que parmi ces différents domaines d'actions, celui de la rémunération effective doit obligatoirement être retenue.

2 Formalisation du plan d'action

La formalisation du plan d'action en matière d'Egalité Professionnelle au sein de la société présente l'opportunité d'enrichir notre politique Ressources Humaines et de concrétiser l'engagement de la société en matière de mixité et de non-discrimination.

Le plan d'action résulte ainsi d'une analyse des différents indicateurs relatifs à la thématique de l'égalité professionnelle entre femme et homme issus de la base de données économique et sociale (BDES) conformément à l'article L. 2312-36 du Code du travail.

Il est important de noter, pour les tableaux analytiques reposant sur les catégories professionnelles, qu'il pourra être fait abstraction des cadres dirigeants. En effet, sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes compte tenu notamment du nombre réduit d'individus rattaché à ce niveau.

3 Communication et diffusion

L'accord collectif ou le plan d'action unilatéral, ainsi que les indicateurs et analyses statistiques sur lesquels il se fonde, est présenté aux représentants du personnel de la société.

Chaque année, les représentants du personnel seront avisés :

- des mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- du bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'action a été antérieurement mis en œuvre ;
- de l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ;
- des explications sur les actions prévues non réalisées ;
- des objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés ;
- de l'échéancier des mesures prévues.

Dès lors, le nouveau plan d'action ainsi adapté en conséquence et élaboré sera déposé chaque année auprès des services de la Direccte.

Chaque année, les accords ou plans d'actions feront l'objet d'une synthèse portée à la connaissance des salariés.

II Indicateurs et données chiffrées

1 Conditions générales d'emploi

A Effectifs N-1

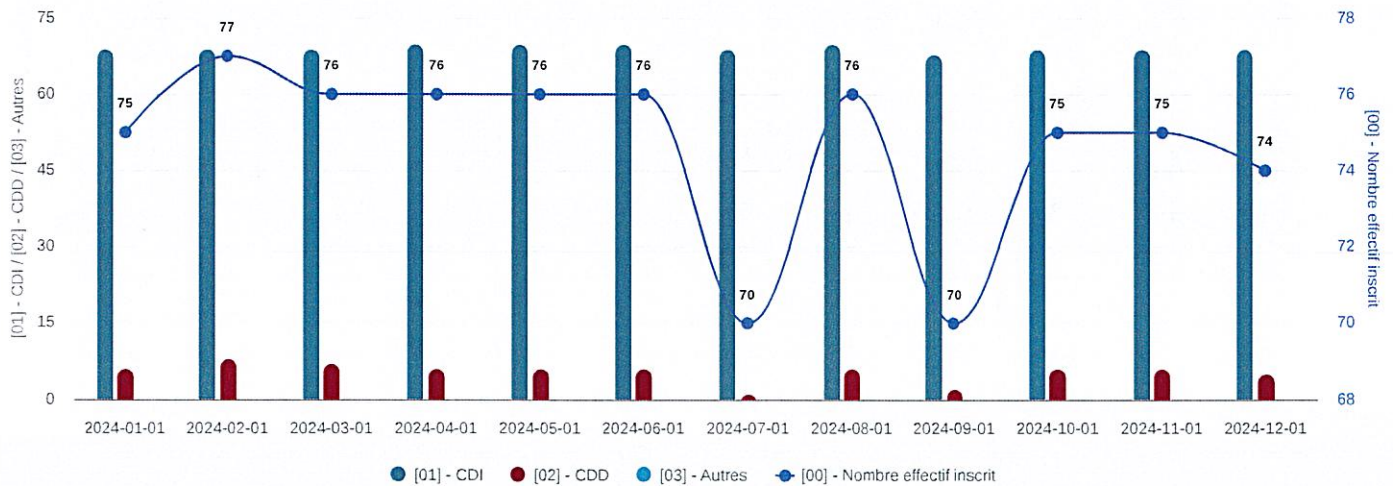
Effectif complet – Répartition par catégorie professionnelle (tout contrat confondu dont les contrats d'alternance) - Année N-1

	Homme	Femme	Homme %	Femme %	Total
[01] Cadre	8	16	33,33 %	66,67 %	24
[04] Non cadre	19	31	38 %	62 %	50
[XX] Total	27	47	-	-	74

Effectifs inscrits - présents - par tranche d'âge - FP

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Pourcentage
ENTRE 18 ANS ET 24 ANS	1	1	2	2.70 %
ENTRE 25 ANS ET 29 ANS	3	4	7	9.46 %
ENTRE 30 ANS ET 34 ANS	2	6	8	10.81 %
ENTRE 35 ANS ET 39 ANS	6	4	10	13.51 %
ENTRE 40 ANS ET 44 ANS	5	4	9	12.16 %
ENTRE 45 ANS ET 49 ANS	6	2	8	10.81 %
ENTRE 50 ANS ET 54 ANS	12	4	16	21.62 %
ENTRE 55 ANS ET 59 ANS	7	2	9	12.16 %
ENTRE 60 ANS ET 64 ANS	5		5	6.76 %
Total	47	27	74	100.00 %

Effectif CDI / CDD - Répartition par catégorie professionnelle selon le type de contrat de travail (CDI ou CDD hors contrats d'...



Effectif CDI / CDD - Répartition par contrat et par genre - Année N-1

Nature de contrat	Femmes	% de femmes	Hommes	% d'hommes	Total
[01] CDI	42	60.87 %	27	39.13 %	69
[02] CDD	5	100.00 %			5
Total	47	63.51 %	27	36.49 %	74

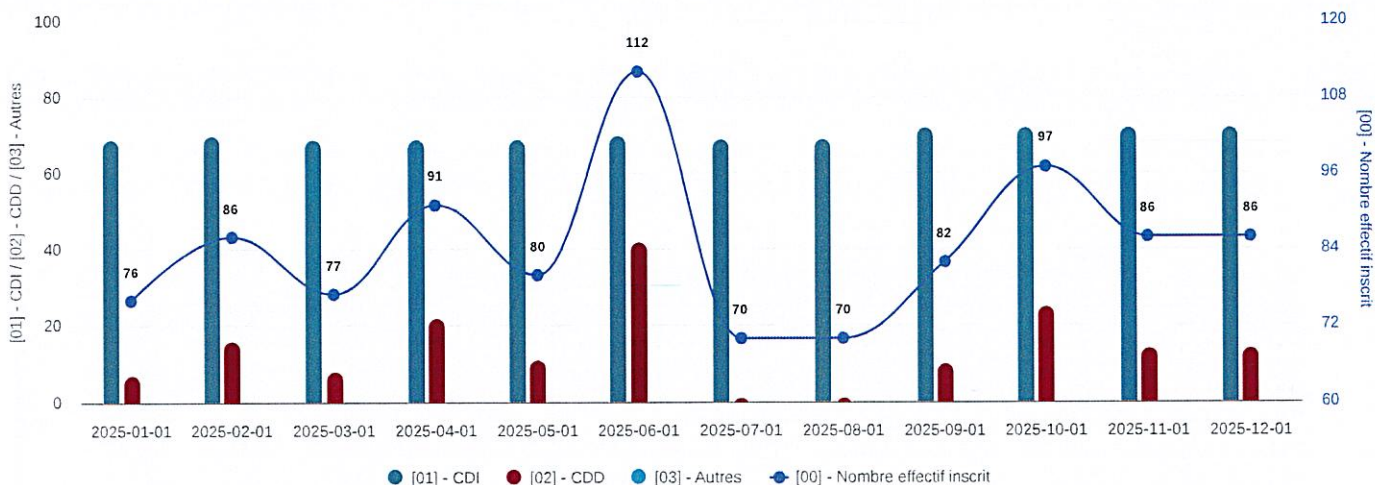
Effectif complet – Répartition par catégorie professionnelle (tout contrat confondu dont les contrats d'alternance) - Année N

	Homme	Femme	Homme %	Femme %	Total
[01] Cadre	15	21	41,67 %	58,33 %	36
[04] Non cadre	18	32	36 %	64 %	50
[XX] Total	33	53	-	-	86

Effectifs inscrits - présents - par tranche d'âge - FP

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total	Pourcentage
ENTRE 18 ANS ET 24 ANS	2	2	4	4.65 %
ENTRE 25 ANS ET 29 ANS	2	5	7	8.14 %
ENTRE 30 ANS ET 34 ANS	3	3	6	6.98 %
ENTRE 35 ANS ET 39 ANS	7	5	12	13.95 %
ENTRE 40 ANS ET 44 ANS	6	5	11	12.79 %
ENTRE 45 ANS ET 49 ANS	7	2	9	10.47 %
ENTRE 50 ANS ET 54 ANS	12	4	16	18.60 %
ENTRE 55 ANS ET 59 ANS	6	5	11	12.79 %
ENTRE 60 ANS ET 64 ANS	8	1	9	10.47 %
PLUS DE 65 ANS		1	1	1.16 %
Total	53	33	86	100.00 %

Effectif CDI / CDD - Répartition par catégorie professionnelle selon le type de contrat de travail (CDI ou CDD hors contrats d'...



Effectif CDI / CDD - Répartition par contrat et par genre - Année N

Nature de contrat	Femmes	% de femmes	Hommes	% d'hommes	Total
[01] CDI	45	62.50 %	27	37.50 %	72
[02] CDD	8	57.14 %	6	42.86 %	14
Total	53	61.63 %	33	38.37 %	86

Commentaires :

Nous constatons une augmentation de notre effectif de "Cadres" (+12), conséquence de la rémunération d'enseignants en CDD pour notre formation post BAC ainsi que des stage de préparation aux examens.

La répartition des effectifs entre Femmes et Hommes reste, cependant, identiques : 2 tiers de femmes pour 1 tiers d'hommes.

C Durée du travail - N-1

Nombre de personne physiques - Année N-1

	Homme	Femme	Homme %	Femme %	Total
[10] Temps plein	18	15	54,55 %	45,45 %	33
[20] Temps partiel	9	32	21,95 %	78,05 %	41
[XX] Total	27	47	-	-	74

D Durée de travail - Année N

Nombre de personne physiques - Année N

	Homme	Femme	Homme %	Femme %	Total
[10] Temps plein	20	16	55,56 %	44,44 %	36
[20] Temps partiel	13	37	26 %	74 %	50
[XX] Total	33	53	-	-	86

Commentaires :

Les "temps partiel" ne sont pas demandés systématiquement à l'embauche. Ils sont proposés selon la particularité de l'activité et du poste recherché; notamment les postes d'éducateur pour des besoins extra-scolaires (pauses méridiennes, activité péri-éducatives, etc...).

Nous pouvons noter, par rapport à N-1, une augmentation du temps partiel de 3% sur la totalité des effectifs, due à l'embauche d'enseignants pour le Post-BAC et les stages de révision.

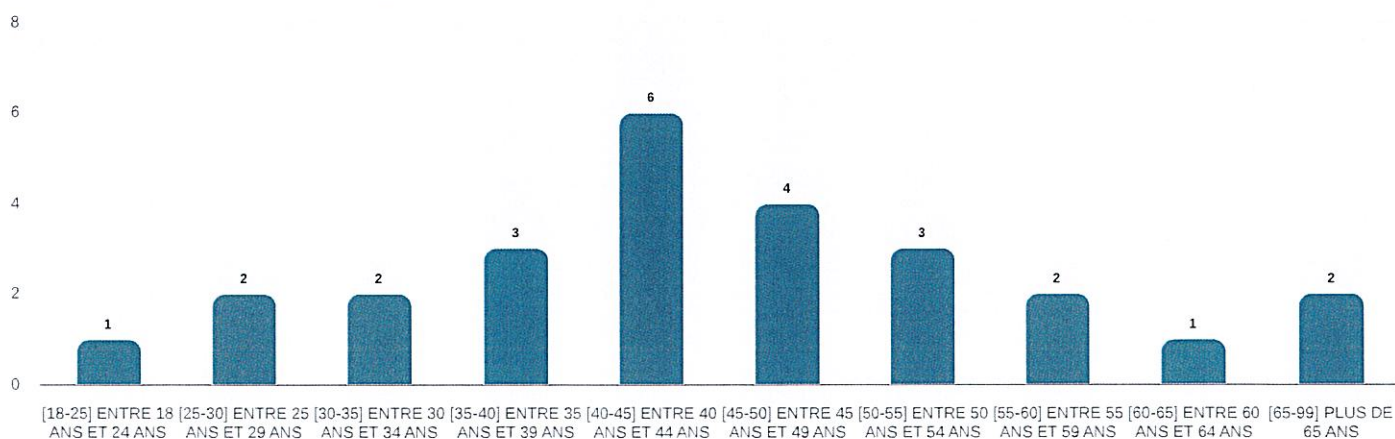
E Embauches et départs sur toute l'année

F Embauches - Année N-1

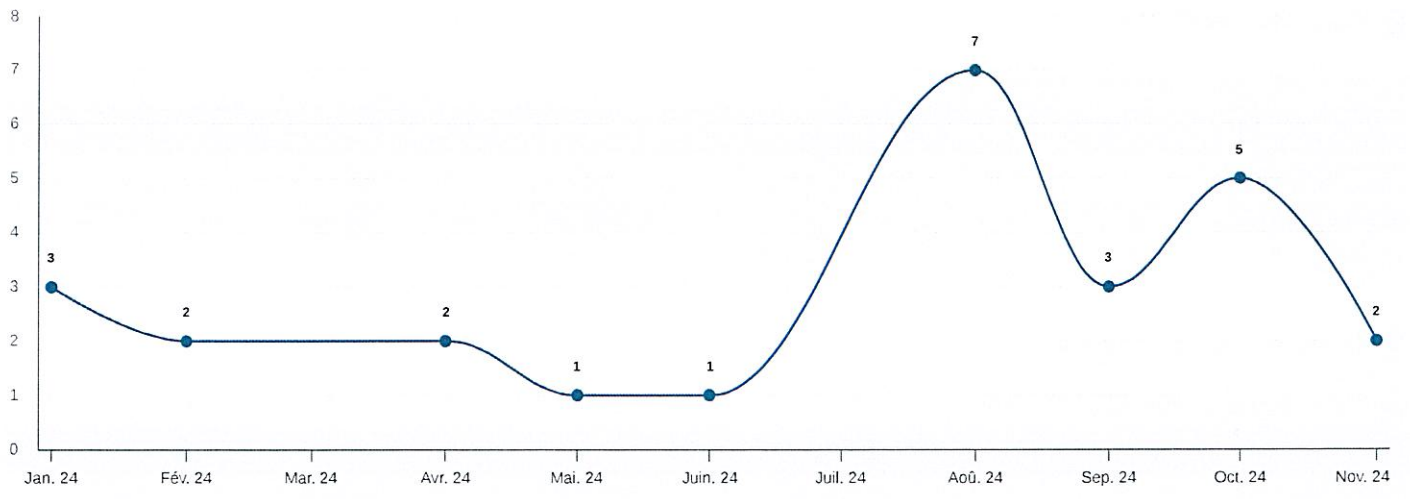
Nombre d'embauches par statut et sexe - Année N-1

Statut conventionnel	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
[04] Cadres	13	3	16	61.54 %
[06] Employés	5	5	10	38.46 %
Total	18	8	26	100.00 %

Nombre d'embauches par tranche d'âge - Année N-1



Nombre d'embauches mensuelles - Année N-1

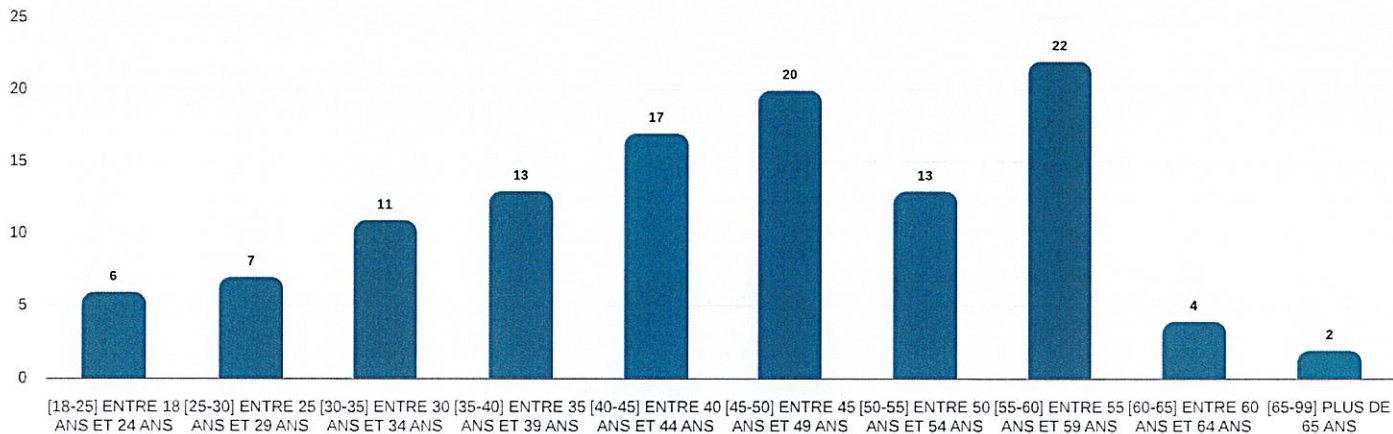


G Embauche - Année N

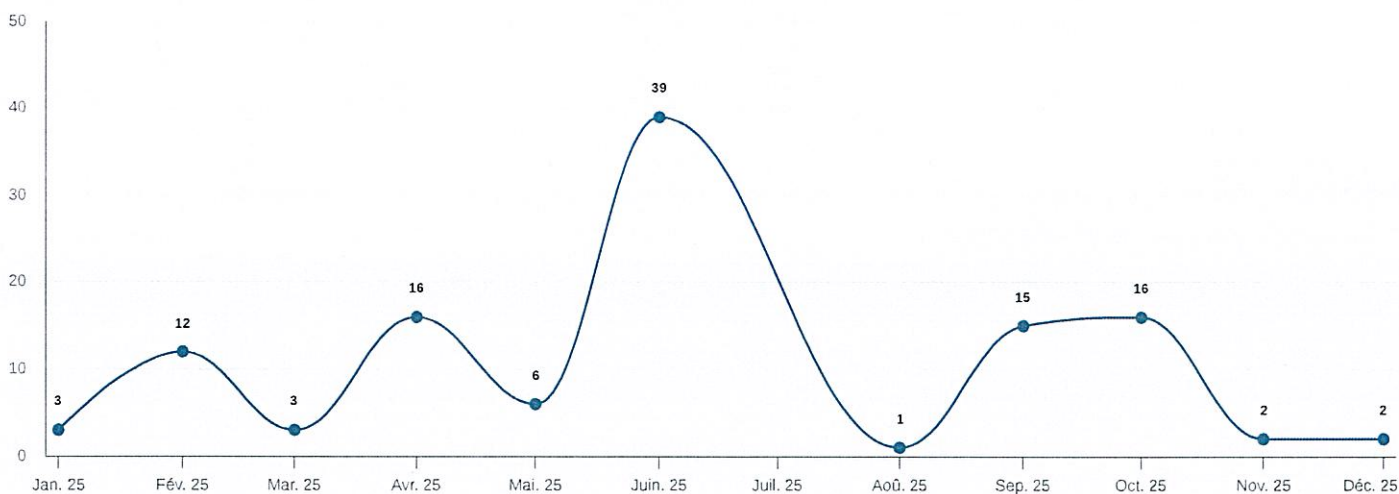
Nombre d'embauches par statut et genre - Année N

Statut conventionnel	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
[04] Cadres	78	19	97	84.35 %
[06] Employés	17	1	18	15.65 %
Total	95	20	115	100.00 %

Nombre d'embauches par tranche d'âge - Année N



Nombre d'embauches mensuelles - Année N



Commentaires :

Nous constatons une très forte augmentation des embauches en 2025, essentiellement chez les "cadres" étant donné le recours au CDD d'usage pour l'embauche des enseignants du Post-BAC et des stages de révisions.

H Départ - N-1

Départs par tranche d'ancienneté - Année N-1

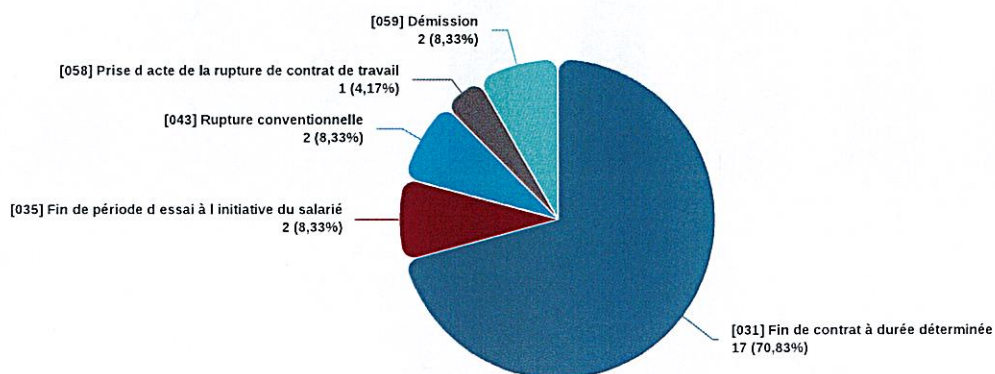
Ancienneté	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
[00-03] 00 à 02 ans d'ancienneté	13	3	16	66.67 %
[03-06] 03 à 05 ans d'ancienneté	3	2	5	20.83 %
[06-10] 06 à 09 ans d'ancienneté	1		1	4.17 %
[10-20] 10 à 19 ans d'ancienneté	1		1	4.17 %
[20-99] 20 ans d'ancienneté et plus	1		1	4.17 %
Total	19	5	24	100.00 %

Départs par motif, statut conventionnel et par genre - Année N-1

	[06] Employés Femme	[04] Cadres Homme	[04] Cadres Femme	[06] Employés Homme
[031] Fin de contrat à durée déterminée	3	3	11	0
[035] Fin de période d'essai à l'initiative du salarié	1	0	1	0
[043] Rupture conventionnelle	1	0	0	1
[058] Prise d'acte de la rupture de contrat de travail	1	0	0	0
[059] Démission	0	0	1	1
[XX] Total	6	3	13	2

Répartition des départs par motifs de fin de contrat - Année N-1

Total : 24



Départ - Année N

Départs par tranche d'ancienneté - Année N

Ancienneté	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
[00-03] 00 à 02 ans d'ancienneté	85	12	97	95.10 %
[03-06] 03 à 05 ans d'ancienneté	1		1	0.98 %
[06-10] 06 à 09 ans d'ancienneté		1	1	0.98 %
[20-99] 20 ans d'ancienneté et plus	2	1	3	2.94 %
Total	88	14	102	100.00 %

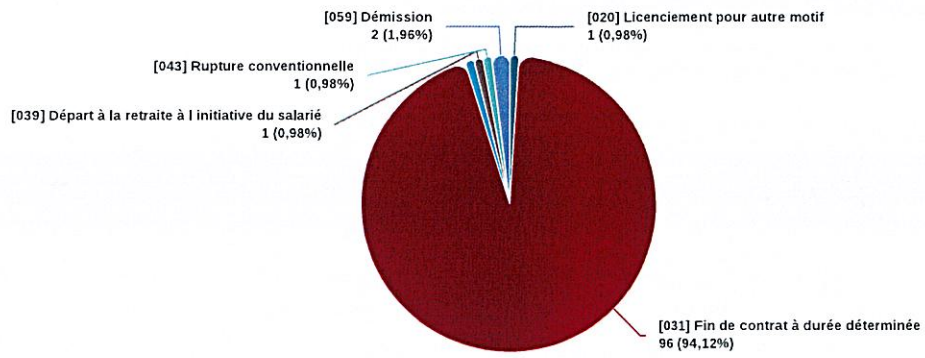
Commentaires :

Départs par motif, statut conventionnel et par genre - Année N

	[06] Employés Femme	[04] Cadres Homme	[04] Cadres Femme	[06] Employés Homme
[020] Licenciement pour autre motif	0	1	0	0
[031] Fin de contrat à durée déterminée	12	11	73	0
[037] Rupture anticipée d'un CDD ou d'un contrat de mission à l'initiative du salarié	1	0	0	0
[039] Départ à la retraite à l'initiative du salarié	1	0	0	0
[043] Rupture conventionnelle	0	0	0	1
[059] Démission	1	0	0	1
[XX] Total	15	12	73	2

Répartition des départs par motifs de fin de contrat - Année N

Total : 102



Commentaires :

Les départs sont principalement les fins de CDD d'usage des enseignements Post-BAC et stages de révisions.

Moins de 5% des départs représentent d'autres motifs et concernent des contrats ayant plus de 3 ans d'ancienneté.

2 Rémunérations et déroulement de carrières

A Moyenne de rémunération, par statut et par sexe - Année N-1

Effectifs Salaire brut moyen par statut et par genre - Année N-1

Statut conventionnel	Effectif moyen femme	Salaire brut moyen femme	Effectif moyen homme	Salaire brut moyen homme	Moyenne par statut
Cadres	16.67	63 786.44 €	8.25	59 372.13 €	62 324.84 €
Employés	32.75	26 934.62 €	17.67	26 030.75 €	26 617.89 €
Total	49.42	39 363.56 €	25.92	36 644.24 €	38 428.04 €

B Moyenne de rémunération, par statut et par sexe - Année N

Effectifs Salaire brut moyen par statut et par genre - Année N

Statut conventionnel	Effectif moyen femme	Salaire brut moyen femme	Effectif moyen homme	Salaire brut moyen homme	Moyenne par statut
Cadres	23.00	68 138.08 €	11.58	70 956.48 €	69 082.08 €
Employés	33.17	28 322.63 €	18.00	25 916.58 €	27 476.20 €
Total	56.17	44 626.88 €	29.58	43 551.92 €	44 256.03 €

Commentaires :

La progression du salaire moyen de cadre (+10.84%). Principalement, observé chez les Hommes (19.51%) en corrélation avec le nombre d'embauche d'enseignants Hommes pour notre préparation post-BAC.

Le salaire moyen d'un Employé augmente de 3% (5.16% pour les femmes et 0.43 % chez les Hommes)

C Ancienneté moyenne - Année N-1

Ancienneté moyenne - Année N-1

	Homme	Femme	Total	Pourcentage
[00-03] 00 à 02 ans d'ancienneté	11	14	25	33,33 %
[03-06] 03 à 05 ans d'ancienneté	1	11	12	16 %
[06-10] 06 à 09 ans d'ancienneté	3	3	6	8 %
[10-20] 10 à 19 ans d'ancienneté	8	9	17	22,67 %
[20-99] 20 ans d'ancienneté et plus	4	11	15	20 %
[XX] Total	27	48	75	100 %

D Ancienneté moyenne - Année N

Ancienneté moyenne - Année N

	Homme	Femme	Total	Pourcentage
[00-03] 00 à 02 ans d'ancienneté	14	16	30	34,48 %
[03-06] 03 à 05 ans d'ancienneté	6	11	17	19,54 %
[06-10] 06 à 09 ans d'ancienneté	1	6	7	8,05 %
[10-20] 10 à 19 ans d'ancienneté	8	10	18	20,69 %
[20-99] 20 ans d'ancienneté et plus	4	11	15	17,24 %
[XX] Total	33	54	87	100 %

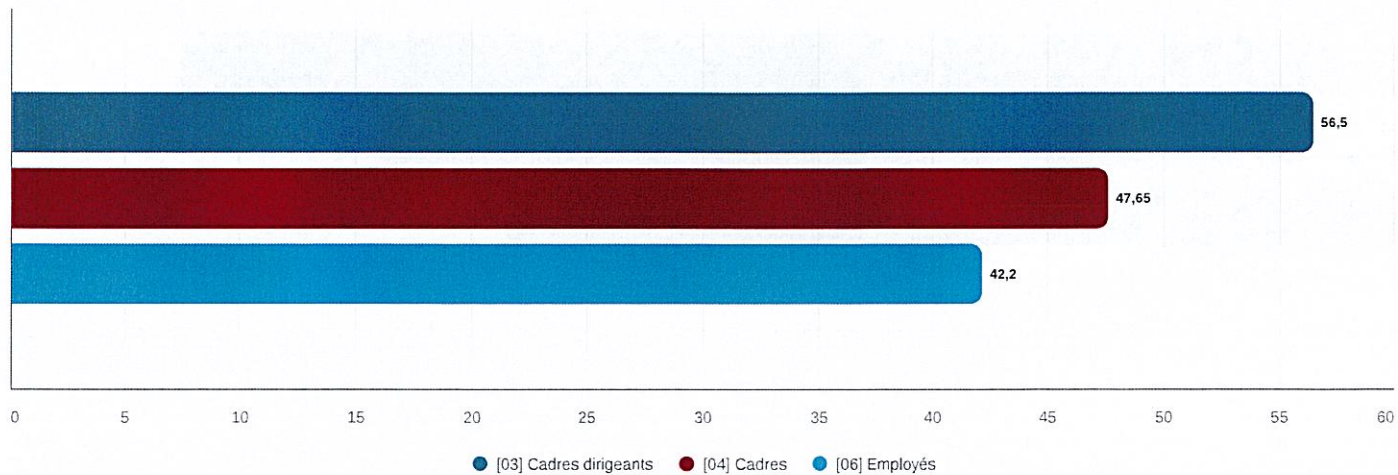
Commentaires :

Cette année encore, nous pouvons voir une faible représentation des contrats à moyen terme.

Age moyen - Année N-1

Etablissement	Age moyen
ENSEMBLE SCOLAIRE LA NATIVITE - LA BEAUVALLE	44.81
ENSEMBLE SCOLAIRE LA NATIVITE - COLLEGE SAINTE VICTOIRE	45.51

Effectifs inscrits - âge moyen par statut - Année N-1



Age moyen par genre - Année N-1

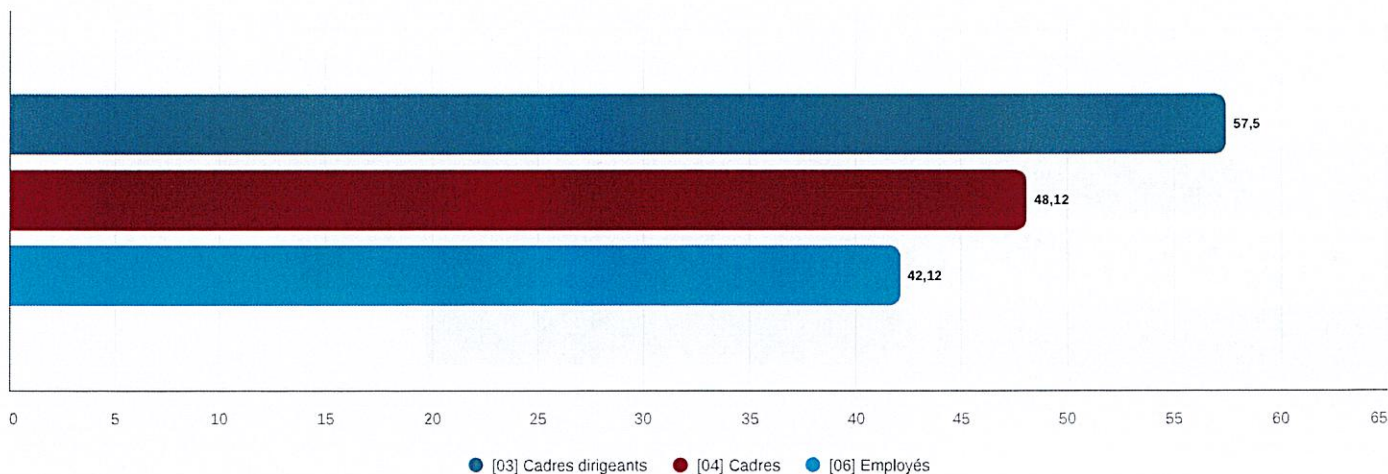
Genre	Age moyen
Femme	47.23
Homme	39.04

F Age moyen - Année N

Age moyen - Année N-1

Etablissement	Age moyen
ENSEMBLE SCOLAIRE LA NATIVITE - LA BEAUVALLE	45.22
ENSEMBLE SCOLAIRE LA NATIVITE - COLLEGE SAINTE VICTOIRE	44.08

Effectifs inscrits - âge moyen par statut - Année N



Age moyen par genre - Année N

Genre	Age moyen
Femme	47.15
Homme	41.70

Commentaires :

L'âge moyen de 45 ans de nos personnels reste quasiment identique à l'année N-1.
Et l'âge moyen des Hommes reste inférieur à celui des Femmes.

G Evaluation des écarts de rémunération - Année N-1

Année	Statut	Tranche d'age	Nombre de Femmes	Moyenne des salaires des Femmes	Nombre d'hommes	Moyenne des salaires des Hommes	Ecart des rémunérations	Ecart en pourcentage
2024	[04] - Cadres	[30-40] -De 30 à 39 ans	3	47805,91	2	N#A	0	Non applicable%
2024	[04] - Cadres	[40-50] -De 40 à 49 ans	2	N#A	3	44171,84	0	Non applicable%
2024	[04] - Cadres	[50-99] -50 ans et plus	11	44981,39	3	79223,14	34241,75	43%
2024	[06] - Employés	[00-30] -Moins de 30 ans	5	24799,07	4	24226,47	-572,6	-2%
2024	[06] - Employés	[30-40] -De 30 à 39 ans	4	25669,27	7	27160,89	1491,62	5%
2024	[06] - Employés	[40-50] -De 40 à 49 ans	11	25607,23	2	N#A	0	Non applicable%
2024	[06] - Employés	[50-99] -50 ans et plus	13	27131,21	4	28239,11	1107,9	4%

Effectif Salaire brut moyen par statut et par genre - Année N-1

Statut conventionnel	Effectif moyen femme	Salaire brut moyen femme	Effectif moyen homme	Salaire brut moyen homme	Moyenne par statut
Cadres	16.67	63 786.44 €	8.25	59 372.13 €	62 324.84 €

Statut conventionnel	Effectif moyen femme	Salaire brut moyen femme	Effectif moyen homme	Salaire brut moyen homme	Moyenne par statut
Employés	32.75	26 934.62 €	17.67	26 030.75 €	26 617.89 €
Total	49.42	39 363.56 €	25.92	36 644.24 €	38 428.04 €

Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations - Année N-1

Année	Société	Nombre de Femmes	Nombre d'hommes	Note
2024	ENSEMBLE SCOLAIRE LA NATIVITE	6	4	10 / 10

Evaluation des écarts de rémunération - Année N

Evaluation des écarts de rémunérations au 31/12/2025 :

Année	Statut	Tranche d'âge	Nombre de Femmes	Moyenne des salaires des Femmes	Nombre d'hommes	Moyenne des salaires des Hommes	Ecart des rémunérations	Ecart en pourcentage
2025	[04] - Cadres	[00-30] -Moins de 30 ans	0	N#A	1	N#A	0	Non applicabl
2025	[04] - Cadres	[30-40] -De 30 à 39 ans	3	60016,68	1	N#A	0	Non applicabl
2025	[04] - Cadres	[40-50] -De 40 à 49 ans	1	N#A	3	51430,10	0	Non applicabl
2025	[04] - Cadres	[50-99] -50 ans et plus	11	44369,72	3	77695,60	33325,88	4
2025	[06] - Employés	[00-30] -Moins de 30 ans	4	24858,47	4	23788,71	-1069,76	-
2025	[06] - Employés	[30-40] -De 30 à 39 ans	3	26321,60	7	26423,92	102,32	
2025	[06] - Employés	[40-50] -De 40 à 49 ans	9	26869,69	3	29647,01	2777,32	
2025	[06] - Employés	[50-99] -50 ans et plus	15	27798,15	3	29695,58	1897,43	

Effectif Salaire brut moyen par statut et par genre - Année N

Statut conventionnel	Effectif moyen femme	Salaire brut moyen femme	Effectif moyen homme	Salaire brut moyen homme	Moyenne par statut
Cadres	23.00	68 138.08 €	11.58	70 956.48 €	69 082.08 €
Employés	33.17	28 322.63 €	18.00	25 916.58 €	27 476.20 €
Total	56.17	44 626.88 €	29.58	43 551.92 €	44 256.03 €

Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations - Année N

Année	Société	Nombre de Femmes	Nombre d'hommes	Note
2025	ENSEMBLE SCOLAIRE LA NATIVITE	7	3	5 / 10

Commentaires :

Progression de 15,16 % du salaire brut moyen et le salaire brut moyen des femmes est supérieur à celui des Hommes +2.47%

Le salaire moyen, pour les Cadres, est supérieur chez les Hommes par rapport aux Femmes, de 4,14%

Pour les Employés, le salaire moyen est supérieur chez les Femmes de 9,28%

Formation

Année N-1	Femmes	11	88h
	Hommes	6	42h
Total		17	130h

Année N	Femmes	32	286 h
	Hommes	22	214 h
Total		54	500h

Commentaires :

Forte progression des formations cette année

3 Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

- Demandes individuelles de congés à caractère familial :

Congés	Année N-1	
	H	F
Maternité		OUI
Paternité	OUI	
Accueil de l'enfant		
Evènements familiaux	OUI	OUI
Congé parental	OUI	
Congé sabbatique		

Congés	Année N	
	H	F
Maternité		OUI
Paternité	OUI	
Accueil de l'enfant		
Evènements familiaux	OUI	OUI
Congé parental	OUI	OUI
Congé sabbatique		

- Nombre moyen de jours de congé paternité pris par rapport au nombre de jours théoriques :

Année N-1		H	F
Congé paternité	En jours moyen pris	25/25	

Année N		H	F
Congé paternité	En jours moyen pris	34/45	

Commentaires :

Les 11 jours restants ont été décalés à 2026 selon la volonté du salarié concerné.

- Existence d'un complément de salaire pour le congé paternité, le congé maternité et le congé d'accueil de l'enfant :

Année N-1	Congé paternité	Congé maternité	Congé d'adoption
complément de salaire	SUBROGATION	SUBROGATION	OUI

Année N	Congé paternité	Congé maternité	Congé d'adoption
---------	-----------------	-----------------	------------------

complément de salaire	SUBROGATION	SUBROGATION	OUI
-----------------------	-------------	-------------	-----

4 Santé et sécurité au travail

- *Nombre de jours absences maladie*

		Jours
Année N-1	Nb de Jrs avec subrogation	228
	Nb de Jrs sans subrogation	35
	Mi-temps thérapeutique	0

		Jours
Année N	Nb de Jrs avec subrogation	268
	Nb de Jrs sans subrogation	264
	Mi-temps thérapeutique	0

- *Nombre d'inaptitudes d'origine professionnelle et non professionnelle*

Année N-1	H	F	Total
Inaptitude origine professionnelle	NON	NON	
Inaptitude origine non professionnelle	NON	NON	

Année N	H	F	Total
Inaptitude origine professionnelle	NON	NON	
Inaptitude origine non professionnelle	NON	NON	

Commentaires :

Nous remarquons plus de maladie longue durée et une augmentation des jours sans maintien de salaire

III Plan d'action

- Domaine d'action n° 1 : **La Formation**
- Domaine d'action n° 2 : **La Rémunération**
- Domaine d'action n° 3 : **Le Recrutement**

1 Formation

La formation permet d'accompagner le développement des compétences et la promotion professionnelle.

Les inscriptions en formation se font :

- selon les orientations formations définies annuellement ;
- de manière individualisée, en concertation avec son responsable, pour les formations relevant du cursus de formation « standard » et des modules de spécialisation ;
- à la demande du collaborateur pour les formations dans le cadre du CPF.

Toutes les formations proposées par l'employeur sont réalisées la plupart du temps sur le temps de travail.

1.1 Poursuivre les formations d'évolution

• Description

Les collaborateurs nouveaux entrants peuvent suivre une formation pour être à l'aise dans leur environnement de travail. La mise en place d'un parcours créé avec son responsable sera suivie par le salarié.

Rappel sur l'année N-1 :

Indicateurs de mesure et objectifs chiffrés 2025

Indicateur : % de collaborateurs entrés sur l'exercice ont suivi une formation à l'issue de leur première année au sein du poste

Objectif 2025 : Atteindre 20% de collaborateurs formés dans l'année de leur recrutement pour 2025.

-
- **Résultats des Indicateurs de mesure chiffrés 2025**
- 100% des collaborateurs rentrés dans l'année ont été formés dans le cadre de l'amélioration de leur cadre de travail (Formation sur la Laïcité en novembre 2025)
- **Coût de la mise en œuvre:**
- Le budget utilisé en année 2025 pour la formation des nouveaux personnels dans l'année de leur recrutement est de 900 €.
- **Plan de formation 2026 :**
-
- **Objectif 2026 :**
- Maintenir 20% de collaborateurs formés dans l'année de leur recrutement.

• **Moyens à mettre en œuvre année N**

Mobilisation des managers pour accompagner leurs nouveaux collaborateurs à suivre le parcours d'évolution.

• **Coût de la mise en œuvre**

Le budget prévu en Année N pour la formation des nouveaux personnels dans l'année de leur recrutement est de 1200 euros.

	Année N-1	Année N
Nbr nouveaux entrants	7	8
Formation d'intégration suivie		
.% de collaborateurs formés	9.46%	100%

2 Rémunération

La société réaffirme son engagement sur le principe « à travail et compétences égales, salaire égal ».

2.1 S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche

- **Description :**

Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre.

A poste et ancienneté équivalentes, les salariés bénéficient du même salaire, quelque soit leur sexe.

Rappel de l'année N-1 :

Indicateurs de mesure chiffrés 2025 : Rémunération moyenne employés par genre selon l'index de rémunération Femmes/Hommes de l'égalité professionnelle.

Objectif 2025 : Faire progresser le taux de rémunération moyenne des employés femmes par rapport à celle des employés hommes pour atteindre les 97%.

- **Résultat des Indicateurs de mesure et objectifs chiffrés 2025**

Cette année l'écart de rémunération est inversé : les Hommes ont perçu 99,79 % du salaire moyen des Femmes, soit un très léger avantage en faveur des Femmes.

- **Moyens à mettre en œuvre :** Mesure annuelle des écarts.

- **Coût :** La différence entre le salaire moyen d'une femme employé et d'un homme employé est de 1333,0 €.

- L'établissement possédant 23 ETP femmes dans la catégorie « employés », ce qui reviendrait à un coût estimé à 30 665,90€ annuel.

- *Bilan - Effectifs salaire brut moyen Employés par genre*

	2024	2025
Employés Femmes	25 392,60 €	27 006,39 €
Employés Hommes	26 665,90 €	26 950,00€
Différence en %	95 %	99.79 %

Objectif 2026 :

Maintenir un écart de rémunération entre les Femmes et les Hommes entre -1% et +1%

Moyens mis en œuvre : En garantissant une équité salariale à poste et ancienneté comparables.

Coût de la mise en œuvre : Le coût de la mise en œuvre est limitée, dans la mesure où l'écart de rémunération est quasiment nul.

L'effectif moyen Employés Hommes étant de 17.67 ETP et l'écart moyen de rémunération étant de 1330.3€ en faveur des Femmes, une égalisation théorique représenterait un montant annuel de 23 559,41€.

3 Recrutement

3.1 Favoriser le recrutement d'un public masculin

• Description

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Toutefois, nous constatons des difficultés pour embaucher des hommes sur les postes d'ASEM (Agents des services des écoles maternelles) ou d'infirmier scolaire ou encore d'éducateurs. Un constat d'un déséquilibre sur ces métiers entre les femmes et les hommes existe :

L'entreprise s'engage à faire progresser la proportion d'hommes recrutés dans les filières très féminines, notamment celles d'éducateurs. Elle se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit :

- Pour le métier "Employé (e) de vie scolaire" : objectifs à trois ans : minimum de 30% d'hommes

Afin de rattraper les écarts constatés, les parties proposent que pour tout poste de ce type à pourvoir, une candidature masculine soit obligatoirement recherchée. A compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée au candidat sous réserve d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats.

Rappel Année N-1

Indicateur de mesures chiffrés 2025 :

- Embauche de l'année : répartition par catégorie professionnelle et par sexe.
- Nombre de candidatures reçues par l'entreprise dans l'année : répartition par sexe.

Objectif 2025:

Maintenir à minimum 30% le taux de recrutement masculin.

Moyens mis en œuvre :

Sensibiliser les recruteurs. Former plus spécifiquement le public masculin après embauche pour accéder au poste.

Coût

L'évaluation du coût pour maintenir le taux de recrutement masculin à 30% dans les « métiers employés de vie scolaire » revient au coût du salaire différentiel entre le salaire moyen des femmes employés et celui des hommes employés, soit 1495,51 € par recrutement/an.

Résultats des indicateurs de mesure chiffrés 2025 :

0% de recrutement masculin, ce qui constitue une situation exceptionnelle. Ce résultat s'explique par un volume de recrutement très faible sur la période, avec une seule embauche réalisée au cours de l'année.

Toutefois, la proportion d'Hommes au sein des métiers "Employés de vie scolaire" est en progression, passant de 38.7% à 41%. Cette évolution traduit la tendance à un meilleur équilibre de la représentation Hommes/Femmes dans ces fonctions.

Nouveaux entrants Vie Scolaire

Année N-1	Surveillant externat	Infirmier /e	Secrétaire Vie Scolaire	Ratio
Hommes	3	0	0	60%
Femmes	1	1	0	40%
TOTAL	4	1	0	100%

Nouveaux entrants Vie Scolaire

Année N	Surveillant externat	Infirmier /e	Secrétaire Vie Scolaire	Ratio
Hommes		0		0
Femmes	1			100%
TOTAL	0	0	0	100%

ETP Vie Scolaire

Année N-1	Nbr en ETP	En %
Hommes	6,84	38,7%
Femmes	10,82	61,27%
TOTAL	17,66	100%

ETP Vie Scolaire

Année N	Nbr en ETP	En %
Hommes	7,34	41%
Femmes	10,82	59%
TOTAL	18,16	100%

Candidatures reçues par type de poste

Année N-1	Nombre de postulant Féminin	Nombre de postulant Masculin
Surveillant d'externat	15	6
Secrétaire vie scolaire	0	0
Infirmière	5	0

Candidatures reçues par type de poste

Année N	Nombre de postulant Féminin	Nombre de postulant Masculin
Surveillant d'externat	10	2
Secrétaire vie scolaire	0	0
Infirmière	0	0

Objectifs de Recrutement 2026 :

Recruter un minimum de 30% d'hommes au sein des métiers "Employés de vie scolaire".

Moyens mis en œuvre :

Favoriser la mixité des recrutements en visant la présence d'au moins un candidat de chaque sexe dans les processus de recrutement, lorsque les embauches sont

realisées.

Coût de la mise en œuvre :

IV Communication et suivi

Le plan d'actions, ainsi que les indicateurs et analyses statistiques sur lequel il se fonde a été soumis CSE le *13 mai 2016*.

Les représentants du personnel ont émis un avis positif.

Il fera l'objet d'un suivi annuel, permettant de mesurer l'efficacité des actions engagées, et de définir de nouvelles pistes d'action formalisées sous la forme d'un nouveau plan d'action annuel.

Chaque plan d'action sera déposé auprès de la DIRECCTE dont la société relève sur la plateforme de [téléprocédure](#).

Fait à Aix-en-Provence,

le : *13/05/2016*

Le Chef d'établissement Coordinateur

Jean-Michel MALOZON



Produit avec [GrafIQ by QuickMS](#)