



Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2024

Calculs automatiques, ne pas modifier

	Indicateur calculable (1=oui, 0=non)	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus	Nombre de points maximum de l'indicateur	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- Ecart de rémunération (en %)	1	3,2	36	40	40
2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,1	35	35	35
3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	1	67	0	15	15
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	10	10
Total des indicateurs calculables			76		100
INDEX (sur 100 points)			76		100



PLAN D'ACTION 2025 Egalité Femmes / Hommes

Selon l'enquête 2017 réalisée par l'UNML sur les rémunérations perçues dans le réseau des missions locales en 2016, la branche des missions locales et PAIO se caractérise par :

1. Une forte féminisation des métiers, 79 % des emplois sont occupés par des femmes. Ce chiffre est constant depuis 2013. Les femmes sont présentes à plus de 80 % dans les emplois d'assistante administrative, assistante financière, assistante de direction, conseiller(e).

2. Un recours au temps partiel plus important que dans le reste de l'économie mais moins important que dans le secteur associatif ainsi que dans l'économie sociale et solidaire. Effectivement les salarié(e)s à temps partiel dans la branche représentent 23,76 % contre 42 % dans le secteur associatif et 37 % dans l'économie sociale et solidaire, mais il concerne surtout les femmes.

3. Des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à poste et conditions d'emploi équivalent de l'ordre de 10 % contre 13 % dans le reste du secteur privé.

La différence de salaire entre les hommes et les femmes, aussi minime qu'elle soit doit être proscrite.

Les partenaires sociaux engagent la branche dans un programme ambitieux, visant à faire disparaître tout écart de rémunérations entre les hommes et les femmes à postes et conditions d'emploi équivalent.

A partir de ce constat, un Accord sur l'Égalité Professionnelle Femmes-Hommes dans la branche des Missions Locales et PAIO a été signé le 20 juin 2018.

Pour autant, la féminisation du secteur social est toujours d'actualité.

A la Mission Locale Bordeaux Avenir Jeunes, la proportion Femmes-Hommes en 2024 équivaut à 21.6 % d'Hommes et 78.40 % de Femmes.

Une attention particulière est apportée lors de chaque recrutement, pour qu'à compétences égales, le recrutement masculin soit privilégié afin d'essayer de corriger cette proportion, et ce, quelque soit le type de poste à pourvoir.

La structure met également en place des outils pour booster son attractivité et fidéliser les salariés : forfait mobilité durable, tickets restaurant, prise en charge part employeur de la Mutuelle à 70%, télétravail, indemnités de départ en retraite supérieure à celles de la CCNML...

La Structure propose des évolutions internes, dès qu'un besoin est repéré, aux salariés qui souhaitent se positionner sur l'offre d'emploi ou qui acceptent la modification de leur fiche de poste avec montée en compétence et une cotation supérieure.

La Mission Locale Bordeaux Avenir Jeunes applique les évolutions de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et en fait bénéficier le plus grand nombre de postes possibles : Exemple avenant 65 ou plus récemment les avenants 83 et 84.

Les salariées en congé maternité voient leur salaire maintenu durant leur absence et bénéficient des mêmes augmentations collectives que tous les autres salariés.

En 2025, l'index égalité Femmes-Hommes devrait augmenter avec les évolutions salariales liées aux avenants 83 et 84.

D'autre part, avec le recrutement de plusieurs salariés Hommes, davantage de tranches d'âges par catégories socioprofessionnelles s'avèreront calculables.