# PLAN D'ACTION 2026
# Egalité Femmes / Hommes

Préambule / diagnostic :

La Mission Locale Bordeaux Avenir Jeunes est une association Loi 1901, membre des services publics de l'emploi et du Réseau pour l'Emploi, intervenant en faveur de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans.

En 2025, son effectif est de 73 salariés, et la proportion Femmes – Hommes est de 21,6% - 78,4%. Les femmes représentent donc plus de ¾ des ressources humaines en présence, et parmi les salariés cadres de direction, 89%.

**Résultats de l'index :**

| | 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 | 0,0 | 40 | 40 | 40 |
| 2- Ecart de taux d'augmentations individuelles (en % ou en nombre équivalent de salariés) | 1 | 4,4 | 25 | 35 | 35 |
| 3- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité | 1 | 100 | 15 | 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** | | | **85** | | **100** |
| **INDEX (sur 100 points)** | | | **85** | | **100** |

L'index « égalité Femmes – Hommes 2025 » est consultable sur le site internet de l'association https://www.missionlocalebordeaux.fr/, et affiche un **score de 85, et aucun indicateur à 0 point**.

Conformément aux **articles L. 1142-9-1 et D. 1142-6-1 du Code du travail**, lorsqu'une entreprise obtient un score inférieur au seuil fixé par décret (actuellement 85 points), l'employeur est tenu de **fixer et publier des objectifs de progression** pour chaque indicateur n'ayant pas atteint la note maximale. Ces objectifs doivent rester publiés jusqu'à ce que l'entreprise atteigne au moins le seuil requis.

Ainsi, l'obligation de définir et publier des objectifs de progression ne s'applique que si :

- le **score global est inférieur à 85**,
  *ou*
- **un indicateur obtient 0 point**.

La Mission Locale Bordeaux Avenir Jeunes ne dispose pas à ce jour d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au sens de la loi L2242-1.

Toutefois, l'association dispose d'une section syndicale d'organisation représentative, et engage à ce titre, chaque année, des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) comprenant :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les genres, et améliorer la qualité de vie et des conditions de travail.

Également, et conformément à l'article L2312-36 du code du Travail, la Mission Locale met à disposition des membres du CSE, une Base de Données Economique Sociale et Environnementale (BDESE), actualisée chaque année.

Les informations contenues dans la base de données portent notamment sur les thèmes suivants : emplois, évolution et répartition des contrats précaires, temps partiels, stages, formation professionnelle, évolutions salariales par catégories de fonction, par sexe, etc.).

En complément de l'existant, la Mission Locale Bordeaux Avenir Jeunes souhaite renforcer et développer ses actions en faveur de l'égalité Femmes – Hommes, et déployer le plan d'actions qui suit.

## Plan d'actions :

1. **Favoriser l'évolution professionnelle, sans discrimination**
2. **Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**
3. **Améliorer les conditions de travail**
4. **Concilier Vie Professionnelle et Vie personnelle**
5. **Prévenir le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail**

### Axe 1. Favoriser l'évolution professionnelle, sans discrimination

Il convient de garantir les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux perspectives d'évolution professionnelle des salarié.e.s à temps partiel. Pour ce faire :

- Action 1.1 : Promouvoir la formation

    - Former l'encadrement à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle
    - Veiller à ce que les offres de formation proposées s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés,
    - Organiser les formations (lieu et horaire), de manière à permettre la participation de tous.toutes et notamment des salarié.e.s justifiant de contraintes familiales particulières.

        - *Indicateurs :*
            - *100% des responsables de service formés fin 2025,*
            - *100% des salariés se voient recensés leurs souhaits de formation à l'issue des entretiens professionnels, dans un tableau de suivi de développement des compétences.*

**Axe 2. Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

L'association applique strictement la grille de salaires relevant de la Convention Collective Nationale des Missions Locales, et ce, sans distinction entre les femmes et les hommes.

- Action 2.1 : Assurer une transparence des rémunérations lors des Négociations Annuelles Obligatoires

    - Une liste anonymisée de l'ensemble des effectifs salariés est remise chaque année à la déléguée syndicale lors des NAO, dans le respect de la confidentialité des salariés et des normes RGPD.
    - Cet outil exhaustif, complémentaire à la BDESE mise à disposition, permet de réaliser un diagnostic annuel de l'absence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre salariés d'une même catégorie de fonction.

        - *Indicateur : 0% d'écart de rémunération entre femmes et hommes sur une même catégorie de fonction.*

- Action 2.2 : Garantir les revalorisations de salaires pendant le congé maternité/paternité

    - Les personnels absents pour congé maternité/paternité, voient leur rémunération évoluer selon les mêmes dispositions règlementaires (valeur du point, ancienneté) que les salariés présents dans l'entreprises.

        - *Indicateur : 0% d'écart de rémunération entre femmes et hommes sur une même catégorie de fonction.*

**Axe 3. Améliorer les conditions de travail**

- Action 3.1 : Référentes Santé et Sécurité

    - Depuis 2024, 5 salariées volontaires ont été désignées Référentes Santé Sécurité (1 par site). Celles-ci ont été formées et interviennent en soutien à l'employeur sur :
        - L'actualisation du DUER
        - Les informations, sensibilisations de prévention auprès des salariés
        - L'organisation des exercices d'évacuation
    - Cette mission est pleinement reconnue et donne lieu à une valorisation salariale.

        - *Indicateurs :*
            - *2 à 3 Référent.es Santé et Sécurité désigné.es au sein de la Mission Locale*
            - *100% des Référentes formées en 2025*

- Action 3.2 : Informations collectives et individuelles ergonome

- *Indicateurs :*
  - *Participation de 30 salariés à une information collective de sensibilisation au travail sur écran.*
  - *2 à 3 diagnostics individuels délivrés auprès de salariés par un ergonome de l'AHI33.*

- Action 3.3 : Mise en place d'un COPIL QVCT

La structure a mis en œuvre depuis 2024, une démarche interne en faveur d'une Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), laquelle a pris appui sur les réponses à un questionnaire de plus de 80 questions adressées à chaque salarié. Des résultats de celui-ci s'en est suivi un plan d'actions, sur les thématiques suivantes :

1. Santé, sécurité et conditions de travail
2. Equilibre vie professionnelle, vie personnelle
3. Expertise et professionnalisation

Afin d'accompagner et évaluer les résultats de ce plan d'action, un Comité de Pilotage (COPIL QVCT) a été instauré. Cette instance de travail spécifique réunit l'employeur et les membres du CSE, cible et organise plusieurs actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail, et pour un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle des salariés.

- *Indicateurs :*
  - *3 COPIL par an*
  - *Mise en place effective d'EdT (Espaces de discussion sur le Travail)*

- Action 3.4 : Expérimentation d'Espaces de Discussions sur le Travail (suite à formations ARACT)

- *Indicateur : 3 réunions par an mobilisant chacune 8 à 12 salariés volontaires.*

- Action 3.5 : Assouplissement du recours au télétravail

- *Indicateurs :*
  - *Signature d'un accord d'entreprise assouplissant les modalités de recours au télétravail en 2024.*
  - *1 à 3 jours de télétravail hebdomadaire selon les catégories de fonction (défini par accord d'entreprise).*
  - *80% des salariés recourent au télétravail.*

**Axe 4. Concilier Vie Professionnelle et Vie personnelle**

- Action 4.1 : Expérimentation de la Semaine de travail en 4,5 jours

La thématique de la semaine en 4,5 jours a émergé suite au questionnaire « QVCT » adressé aux salariés dans le cadre de la démarche portée en interne par la direction et les membres du CSE.

Sur la base des propositions du CSE, le Comité de Pilotage QVCT a validé et hiérarchisé dans le temps, les thématiques qui allaient donner lieu à réflexions, Espaces de discussion sur le Travail, ou expérimentations.

- Expérimentation Semaine en 4,5 jours, sur une durée prévisionnelle de 6 mois.
  - *Indicateur : Mise en œuvre expérimentale sur le 1er semestre 2026.*

- Action 4.2 : Droit à la déconnexion
  - Communiquer auprès des salariés, sur l'importance de la déconnexion et le fait qu'à aucun moment, l'employeur ne les sollicitera ni n'attendra
    - *Indicateur : 100% des salariés destinataires de la charte numérique, et de droit à la déconnexion.*

**Axe 5. Prévenir le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au travail**

- Action 5.1 : Désignation d'un référent égalité et harcèlement sexuel
  - *Indicateurs :*
    - *Référent formé en 2024.*
    - *100% des salariés informés de l'existence du Référent depuis 2023.*

- Action 5.2 : Sensibilisation de l'ensemble des salariés
  - *Indicateur : 100% des salariés informés lors des réunions d'équipes.*

- Action 5.3 : Affichage informatif sur voies et recours
  - *Indicateur : Affichage sur 100% des antennes.*

**Axe 6. Suivre et évaluer**

- Action 6.1 : Calculer et publier annuellement l'index égalité professionnelle
  - *Indicateur : score supérieur à 85/100.*

- Action 6.2 : Comité de suivi paritaire
  - *Indicateur : au moins 1 réunion par an (direction, membres du CSE).*