

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

EHPAD MAISON D'ACCUEIL STE MARIE DE NANT,

Siège social : Rue du Faubourg, 12230 NANT,

SIRET : 830 337 143 00010,

Ape : 8710A,

Représentée par Monsieur Patrice VIDAL, Directeur,

Dénommée ci-dessous « l'association »,

Après consultation et avis favorable des membres du Comité Social et Economique lors de la réunion tenue le 28 Novembre 2025,

Au jour de signature du présent plan d'action, il est rappelé que l'association n'est dotée d'aucun délégué syndical.

Préambule :

L'association s'engage en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elle reconnaît que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

A cet effet, le présent plan d'action tend à mettre en avant trois domaines d'actions prioritaires que sont la rémunération effective, l'embauche ainsi que la formation en indiquant les objectifs de progression, actions et indicateurs chiffrés associés.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Élaboration d'un diagnostic

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'association.

Les indicateurs portant sur les 3 domaines de progression définis ci-après sont présentés en respectant une répartition H/F en chiffres et en pourcentage de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin, selon les catégories professionnelles employé(e)s et cadres.

Il est rappelé que l'association a obtenu lors du calcul de l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour l'année de référence 2024, la note de 83/100.

La répartition selon les différents indicateurs est la suivante :

Indicateur 1 : Ecart de rémunération	Indicateur 2 : de Ecarts d'augmentations individuelles	Indicateur 3 : Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité	Indicateur 4 : Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Total Année 2024
38/40	35/35	0/15	10/10	83/100

Afin de résorber les écarts de situation mis en avant dans l'Index ci-dessus, l'association s'engage à mettre en place des actions concrètes pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Article 2 - Actions pouvant être mises en œuvre

Relevant que le taux d'emploi des femmes dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes est de 87,4 % (source Ministère Chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes de la diversité et de l'égalité des chances de 2020) et que celui de l'association est de 77,88 % (pour l'année 2024) et à la lecture des données chiffrées par catégories professionnelles de la situation respective des femmes et des hommes, l'association s'engage à mettre en place des actions concrètes afin :

- **d'assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;**
- **de garantir l'égalité dès l'embauche ;**
- **de favoriser la formation.**

Pour chacun de ces domaines d'action, l'association a fixé des objectifs de progression, programmé des actions permettant de les atteindre et s'est dotée d'indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions.

Article 3 - Domaine d'action n° 1 : La rémunération effective

L'association rappelle que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes – article L3221-2 Code du travail :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

L'index fait apparaître un écart relatif, en effet la note obtenue pour cet indicateur est de 38/40.

Les différences de rémunération trouvent en partie leur origine dans les spécificités des emplois occupés par chaque sexe. En effet, les hommes et les femmes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs et une grande partie des emplois féminins se concentre dans certains domaines professionnels.

Les congés parentaux ou le travail à temps partiel dont les femmes bénéficient davantage, contribuent également à ces écarts de salaires.

Au regard des écarts de situation relevés entre les hommes et les femmes, des mesures correctrices doivent être mises en œuvre.

Ainsi, l'association s'engage :

- à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste ;
- à analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel ;
- à établir des bilans des augmentations individuelles par filière et durée du travail ;
- à ce que l'évolution des rémunérations des hommes et des femmes en poste obéisse aux mêmes critères et soit basée uniquement sur les compétences, le niveau de maîtrise du poste et les résultats obtenus.

Compte tenu de la note de 38/40 obtenue au titre de l'Index sur l'année 2024, l'association s'engage à refaire un contrôle des écarts de rémunération. Si des écarts de salaire non justifiés par un critère objectif (fonction exercée, qualification professionnelle, ancienneté dans le poste, niveau de formation, expérience professionnelle lors de l'embauche, historiques des résultats professionnels, temps de travail...) sont constatés, des mesures financières correctrices seront mises en œuvre pour poursuivre les efforts dans la réduction de ces écarts.

Au regard du score de 0/15 à l'indicateur 3 de l'index, l'association s'engage également à faire bénéficier les salariés absents pour cause de congé maternité, de congé d'adoption, de congé paternité ou de congé parental d'éducation, des augmentations de salaire dans les mêmes conditions que les salariés en poste.

Ces facteurs amènent l'association à engager diverses actions dans les domaines de l'embauche et de la formation professionnelle, afin de garantir aux femmes et/ou aux hommes une égalité des chances dans leur parcours professionnel.

L'objectif chiffré de progression : résultat recherché de 100%, à savoir que tous les salariés embauchés ou en poste doivent bénéficier des dispositions décrites ci-dessus.

Indicateurs de suivi : (annexe 1)

- Eventail des rémunérations mensuelles brutes par tranche de rémunération et par sexe.
- Salaire moyen par catégorie professionnelle et par sexe.
- Répartition en pourcentage par tranche de rémunération et par sexe.
- Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Article 4 - Domaine d'action n° 2 : L'embauche

Bien que la mixité des emplois se développe aujourd'hui, les métiers techniques sont encore largement réalisés par les hommes, tandis que les femmes occupent principalement des postes dans le secteur tertiaire, les métiers du soin et de la relation à la personne.

En conséquence, les femmes sont majoritairement présentes dans les secteurs paramédicaux et administratifs, tandis que les hommes occupent davantage les postes dans les services techniques.

En 2025, l'association emploie 77,50 % de femmes et 22,50 % d'hommes : les femmes sont majoritaires en nombre.

L'association s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

L'association s'engage à veiller à ce que les intitulés des offres d'emploi ainsi que la rédaction de leur descriptif, gardent un caractère neutre, favorisent la candidature de toute personne intéressée et restent accessibles et attractifs pour les hommes comme pour les femmes.

L'association prend l'engagement d'œuvrer pour une répartition équilibrée des candidatures masculines et féminines sur les postes habituellement attribués à l'un ou l'autre sexe. Les critères de sélection resteront les mêmes pour les hommes et les femmes à chaque étape du recrutement et seront uniquement basés sur la correspondance entre le profil du candidat ou de la candidate (en termes de compétences, d'expérience professionnelle, de qualifications, de perspectives d'évolution et de potentiel) et les critères nécessaires pour occuper les postes proposés.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'association ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'association sans que ce dernier en soit informé préalablement. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'objectif chiffré de progression : L'association s'engage à faire progresser la proportion d'hommes recrutées dans les filières très féminines. Elle se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit :

- Pour le métier d'aide-soignant et d'agent de service hospitalier : objectifs à trois ans : minimum de "Pourcentage minimum de salariées à atteindre pour chaque métier " : 50% de femmes 50 % d'hommes).

Afin de rattraper les écarts constatés, l'association propose 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.

Indicateurs de suivi (annexe 2) :

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

Article 5 - Domaine d'action n° 3 : La formation

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la structure, l'association s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle. Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Les obligations familiales tout comme le travail à temps partiel souvent plus fréquent chez les femmes peuvent engendrer des écarts en défaveur des femmes. Or, la formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences.

Afin d'assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle, l'association s'engage à veiller à ce que les obligations familiales ou la distance géographique ne soient pas un obstacle à cet accès. Autant que faire se peut, les formations seront proposées directement au sein de l'association, à l'échelle locale ou régionale.

Dans cet esprit, l'employeur s'engage également à :

- favoriser l'accès à la formation professionnelle de manière identique, tant pour les hommes et pour les femmes, quel que soit le temps de travail ;
- faire une action de remise à niveau sur le poste de travail à la suite de la prise d'un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation.

L'objectif de progression : maintenir / rééquilibrer l'accès à la formation dans chaque catégorie professionnelle.

Indicateurs de suivi (annexe 3) :

- Nombre d'heures total et moyen en termes de formation, pour les hommes et pour les femmes ;
- % d'hommes et de femmes bénéficiant d'une formation non obligatoire ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de remise à niveau à la suite de la prise d'un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation.

Article 6 - Publicité du plan d'action

Le texte du présent plan d'action sera affiché sur le panneau dédié à cet effet. Il sera aussi tenu à la disposition de toute personne qui le demande.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée d'application du plan d'action

Le présent plan d'action s'applique à compter du 1^{er} janvier 2025 pour une durée déterminée d'une année, soit du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Article 8 - Dépôt et publicité du plan d'action

Le présent plan d'action sera, à la diligence de l'association, déposé auprès de la DREETS territorialement compétente, ainsi qu'au secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Conformément aux dispositions du décret n°2018-362 du 15 mai 2018, le dépôt auprès de la DREETS territorialement compétente comprendra un exemplaire en version électronique transmis sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Fait à Nant,

Le 28 novembre 2025,

En quatre exemplaires "papier" originaux :

- un pour être déposé au secrétariat du Conseil de Prud'hommes,
- un pour la Direction de l'association pour télétransmission la DREETS territorialement compétente,
- un pour le comité social et économique,
- un pour les salariés (affichage).

**Pour l'EHPAD MAISON D'ACCUEIL
SAINTE MARIE DE NANT**

Le Directeur

M. Patrice VIDAL

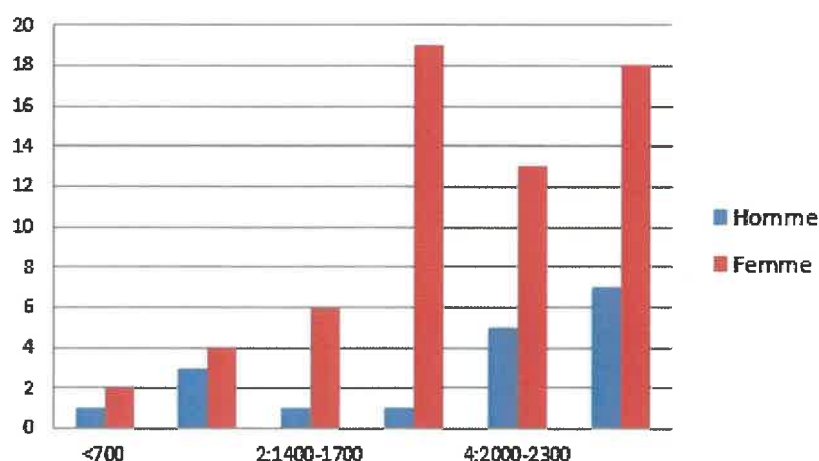
P.J:

-PV du Comité social et économique du 28 novembre 2025

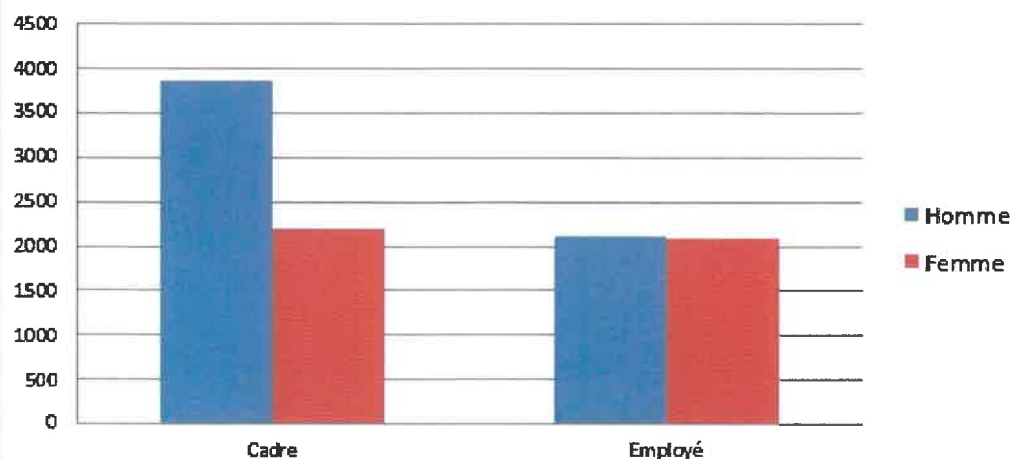
Diagnostic de la situation actuelle en matière d'égalité professionnelle H/F au sein de l'EHPAD SAINTE MARIE DE NANT

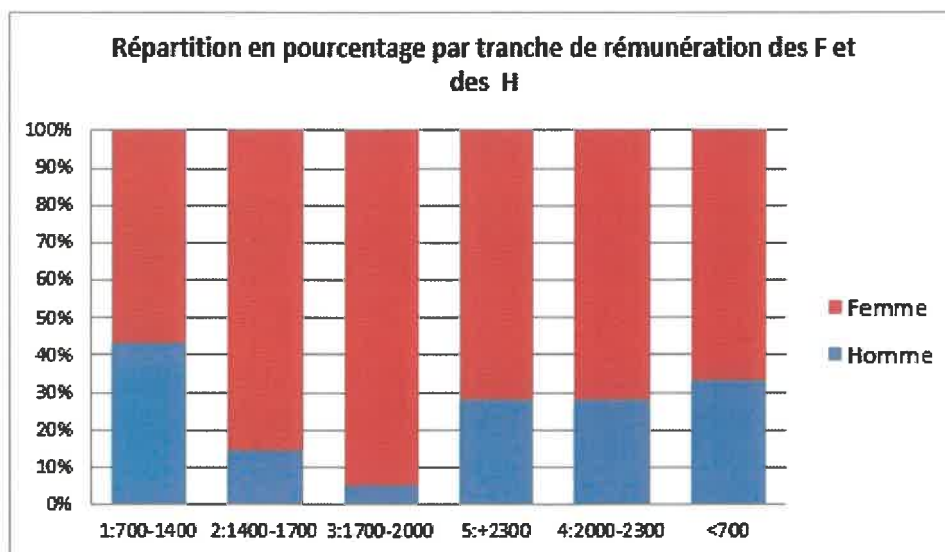
Annexe 1

Répartition par tranche de rémunération des F et des H



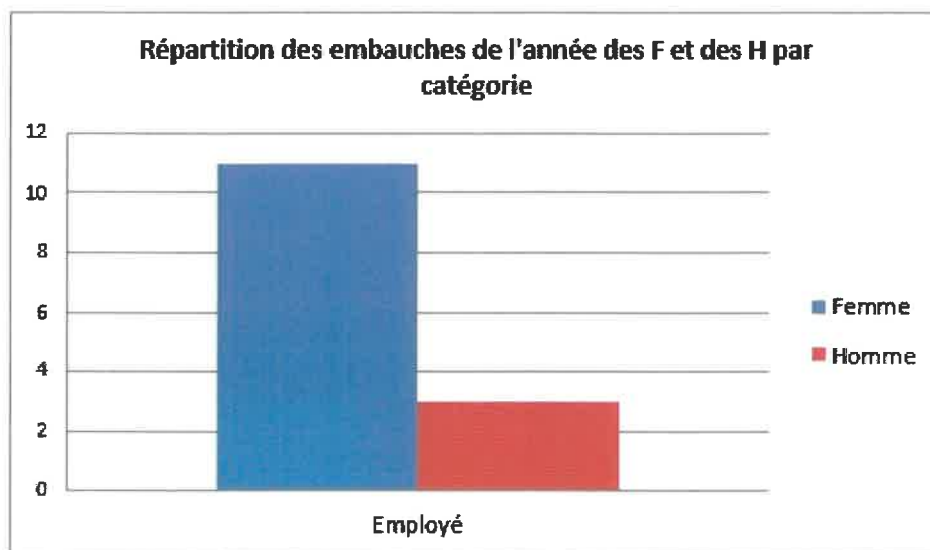
Moyennes de rémunération par catégorie des femmes et des hommes





Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			Nombre de salariés du sexe sous-représenté
Femmes	Hommes	Ensemble	
6	4	10	4

Annexe 2



Nombre de candidatures reçues par l'association dans l'année	Femmes	Hommes
	37	16

Annexe 3

	Femmes	Hommes
Nombre d'heures total de formation	749 H	308 H
Nombre d'heure moyen de formation	52 H	17 H

	Femmes	Hommes
Nombre de salarié ayant bénéficié d'une formation non obligatoire (en %)	55 %	67 %

	Femmes	Hommes
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de remise à niveau à la suite de la prise d'un congé maternité, d'adoption, parental d'éducation	0	0