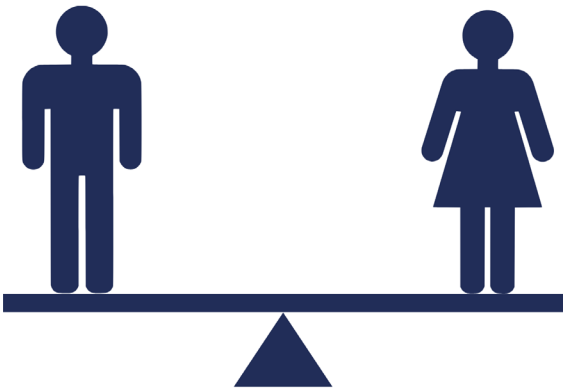
OiEau
Office International de l'Eau

PLAN D'ACTION DESTINÉ À ASSURER L' ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'OiEau



Édition du 08/03/2023

SOMMAIRE

3 Introduction

4 Dispositions générales

5 Axe 1 - L’embauche

6 Axe 2 - La rémunération effective

7 Axe 3 - La promotion professionnelle

8 Axe 4 - Sensibiliser à l’égalité des genres et aux biais inconscients

10 Et après ?

INTRODUCTION

La notion d'égalité professionnelle désigne l'ensemble des normes juridiques et conventionnelles, des politiques et des actions visant à instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle.

La direction de l'Office International de l'Eau et les représentant(e)s du personnel, attachés au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe au sein de l'OiEau.

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé au sein de l'Association le 12 janvier 2023 avec l'ensemble des organisations syndicales.

Cet accord prend tout son sens à l'OiEau, qui est une association d'utilité publique qui œuvre depuis plus de 30 ans dans une logique d'intérêt général.

Au délà de l'attention toute particulière qui existe déjà, notamment dans notre gestion quotidienne des Ressources Humaines, l'OiEau a voulu formaliser un Plan d'action concret pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines suivants :

- L'embauche ;
- Les rémunérations : garantir l'égalité de traitement ;
- La promotion professionnelle ;
- Le renforcement de la culture de l'Association en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et la sensibilisation à l'égalité des genres et aux biais inconscients.

L'objet de ce plan d'action est de fixer des objectifs concrets pour chacun des quatre axes de travail choisis. Chacun des objectifs se décline en actions engageantes et sera mesuré grâce à des indicateurs appropriés.

Une cellule interne «égalité professionnelle» est créée au sein de l'OiEau, afin d'encourager la réalisation de ces objectifs, d'aider à la mise en place de ces actions et d'assurer un suivi annuel des indicateurs.

Eric Tardieu, Directeur Général de l'OiEau

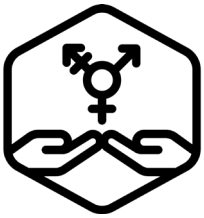
12/01/2023
signature de l'accord

03/02/2023
Avis favorable du CSE

08/03/2023
Mise en place du plan d'action

Animation et suivi du plan d'action

DISPOSITIONS GÉNÉRALES



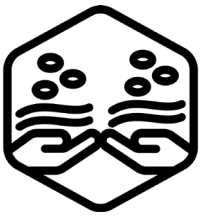
1 - Objet du plan d'action

Le présent plan d'action a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'Association et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.
A cet effet, il comporte :

- une série d'objectifs de progression ;
- des actions permettant d'atteindre ces objectifs ;
- et des indicateurs permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

2 - Champs d'application

Le présent plan d'action s'applique au sein de l'Office International de l'Eau.
Sont concernés par le présent accord l'ensemble des salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel.



3 - Axes du plan d'action

Les 4 axes du plan d'action sont les suivants :

Axe 1 – L'embauche
Axe 2 – La rémunération effective
Axe 3 – La promotion professionnelle
Axe 4 – Le renfort de la culture de l'association en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la sensibilisation à l'égalité des genres et aux biais inconscients

AXE 1
L'EMBAUCHE

OBJECTIF

L'OiEau s'engage à accroitre les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois non ou peu mixtes

ACTIONS

- Lors des recrutements externes, veiller à ce que la short-list des entretiens comprennent la même répartition hommes/femmes que le vivier de CV reçus pour le poste

INDICATEURS

Tableau annuel (1er janvier au 31 décembre) faisant ressortir pour chaque poste ouvert :
- la proportion par sexe des candidatures reçues ;
- la proportion par sexe de candidat(e)s reçu(e)s en entretien.

OBJECTIF

L'OiEau s'engage à assurer l'absence de discrimination dans le processus de recrutement

ACTIONS

- Utiliser une terminologie non discriminante à l'égard du sexe dans les offres de poste ;
- Dérouler un processus de recrutement unique et identique ;
- Créer des outils de sélection non discriminants ;
- Sensibiliser les personnes aménées à recruter à la lutte contre les stéréotypes et discriminations.

INDICATEURS

Tableau annuel (1er janvier au 31 décembre) faisant ressortir pour chaque recrutement :
- le nombre de candidatures, traités reparties par sexe ;
- le nombre de candidatures retenues réparties par sexe.

AXE 2
LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

OBJECTIF

L'OiEau s'engage à réduire les écarts non justifiés de rémunération

ACTIONS

- Menée une étude sur les rémunérations en fonction de l'emploi occupé, la tranche d'âge et le sexe ;
- Si des écarts sont constatés, sont-il justifiés par des motifs objectifs et pertinents ;
- Sans raison objective, l'OiEau fera de la suppression de ces écarts une priorité ;
- Lors des campagnes d'augmentation, sensibiliser les encadrant(e)s afin de contrôler la répartition des enveloppes salariales de manière équitable entre les femmes et les hommes.

01

INDICATEURS

- Tableau annuel montants moyens mensuels des rémunérations par CSP / SEXE / Tranche d'âge ;
- Tableau annuel du nombre de salarié(e)s augmenté(e)s au cours de l'année par sexe.

OBJECTIF

L'OiEau s'engage à ne pas tenir compte des absences pour congé parental, congé d'adoption, congé maternité et congé paternité en matière d'augmentation générale de salaire

ACTIONS

- A l'issue d'un des congés suivant : congé parental, congé d'adoption, congé maternité/paternité, la rémunération du/de la salarié(e) fera l'objet d'un examen et sera, si nécessaire, réévaluée conformément aux textes légaux

02

INDICATEURS

- Tableau annuel du nombre de salarié(e)s de retour de congé parental/adoption/ et/ou de congé paternité/maternité ;
- et le pourcentage des salarié(e)s concerné(e)s augmenté(e)s.

AXE 3
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

OBJECTIF

L'OiEau s'engage à encourager l'égal accès aux opportunités de promotion

ACTIONS

- Former les responsables à la conduite des entretiens annuel ;
- Organiser des entretiens de «carrière» pour tous salarié(e)s souhaitant aborder le sujet de leur évolution de carrière ;
- Etudier les parcours possibles pour certain(e)s salarié(e)s qui occupent des emplois peu ou non mixtes et réputés «peu évolutifs» ;
- Diffuser en premier lieu en interne les offres de postes à responsabilité à pourvoir au sein de l'OiEau ;
- Favoriser les recrutements en interne aux salarié(e)s ayant les compétences et qualification requises, ou proposer des formations pour les acquérir.

INDICATEURS

- Nombre d'entretiens de «carrière» demandés et réalisés annuellement ;
- Nombre de responsables formés à la conduite des entretiens annuels ;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu une promotion interne.

OBJECTIF

L'OiEau s'engage à veiller à une représentation paritaire dans les projets et dans les activités

ACTIONS

- Veiller à ce que la parité soit respectée en nombre et en rôle dans l'organisation des projets et des activités ;
- En cas de déséquilibre, proposer des actions de formation afin de faciliter l'accès au sexe sous représentés aux postes et au activités à responsabilité.

INDICATEURS

- Répartition hommes / femmes en nombre et en rôle dans les projets

AXE 4
SENSIBILISER À L'ÉGALITÉ DES GENRES ET AUX BIAIS INCONSCIENTS

OBJECTIF

L'OiEau s'engage à sensibiliser les salarié(e)s de l'OiEau aux stéréotypes de genre et aux biais inconscients

ACTIONS

- Organiser des sessions de sensibilisation aux stéréotypes de genre et sur les biais inconscients pour la direction et les salarié(e)s ;
- Promouvoir une communication neutre et sans stéréotype dans les publications et les produits internes et externes de l'OiEau.

01

INDICATEURS

- Nombre de sessions de sensibilisation aux stéréotypes de genre par an ;
- Nombre de salarié(e) ayant suivi ces sessions de sensibilisation par an ;
- Nombre d'encadrant(e)s ayant suivi ces sessions de sensibilisation par an ;
- Compte-rendu annuel des indicateurs par la cellule «égalité professionnelle».

OBJECTIF

L'OiEau s'engage à intégrer le genre dans les activités et les instances de l'OiEau

ACTIONS

- Intégrer la dimension de genre dans la BDESE ;
- Inciter à une représentation paritaire dans les instances de l'association et lors des évènements ;
- Inciter à une représentation paritaire dans les délégations envoyées lors des évènements.

02

INDICATEURS

- Répartition femmes/hommes au sein des instances de l'OiEau ;
- Répartition femmes/hommes au sein des événements et leur rôle ;
- Nombre de projets ayant intégrés la dimension genre dans leur élaboration et leur mise en oeuvre ;
- Note de cadrage à l'attention des chef(fe)s de projet (d'ici 1 an) pour intégrer le genre dans les projets.

OBJECTIF

L'OiEau s'engage à assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salarié(e)s

ACTIONS

- Mettre en place le télétravail ;
- Eviter les réunions sur des créneaux horaires «atypiques» tôt le matin ou tard le soir ;
- Etudier 100 % des demandes individuelles d'aménagement du temps de travail et accepter dans la mesure du possible le passage à temps partiel, si le poste le permet, sans distinction entre les femmes et les hommes ;
- Accepter et encourager la prise du congé paternité ;
- Accorder une attention particulière aux demandes des personnes aidantes.

INDICATEURS

- Editer un rapport annuel sur le télétravail ;
- Nombre de salarié(e)s à temps partiel, par sexe ;
- Nombre de congés paternité annuel.

ET APRÈS ?

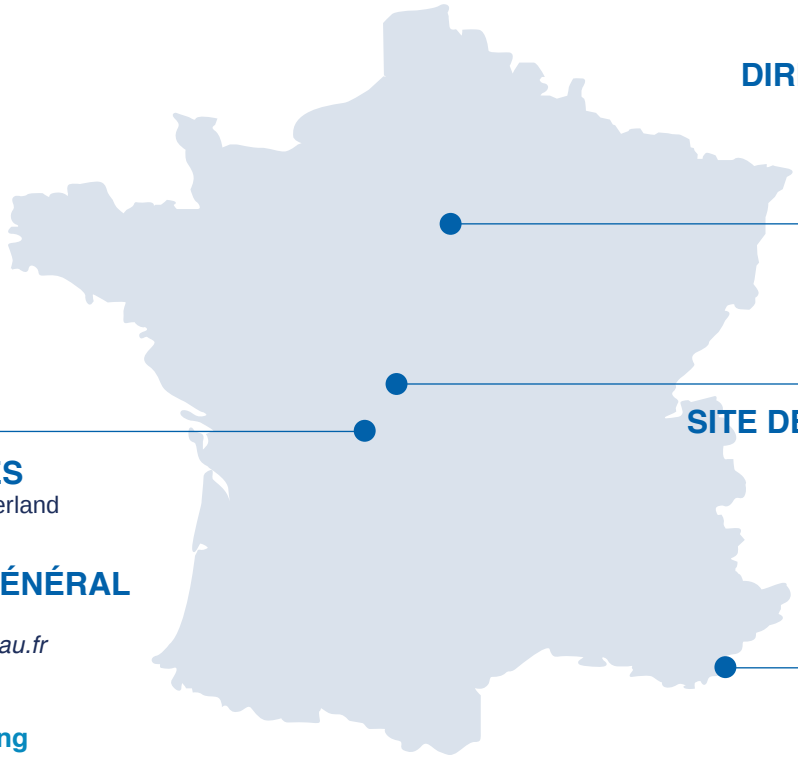
Ce plan d'action de l'OiEau en faveur de l'égalité hommes-femmes doit être une démarche dynmique et vivante.

Ce document 2023 en présente déjà les ambitions. Le rendez-vous est pris pour les années suivantes pour dresser le bilan du chemin collectivement parcouru dans le cadre de cet accord.

Les prochaines éditions pourront ainsi rendre compte des actions conduites et des indicateurs d'évolution, faire état des progrès obtenus et des difficultés rencontrées.

L'OiEau sera plus fort et plus rayonnant si les hommes et les femmes qui le font vivre s'y sentent à l'aise et équitablement considérés.

OiEau
Office International de l'Eau



DIRECTION GÉNÉRALE
21 rue de Madrid
75008 Paris
+33 (0)1 44 90 88 60
dg@oieau.fr

SITE DE LA SOUTERRAINE
9 boulevard Belmont
23300 La Souterraine

Centre de formation

SITE DE LIMOGES
22 rue Edouard Chamberland
87100 Limoges

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
+33 (0)5 55 11 47 70
secretariat.general@oieau.fr

Centre de formation

Commercial Marketing Communication

Valorisation des Connaissances Systèmes d'Information sur l'Eau

SITE DE SOPHIA ANTIPOLIS
Place Sophie Laffitte - BP 75
06902 Sophia Antipolis Cedex

Appui institutionnel et technique Coopération

www.oieau.org

Édition du 08/03/2023