

**Renouvellement du Plan d'actions pour l'égalité professionnelle au sein de l'EESC ESC
Dijon – Bourgogne (Siret n° 823 945 753 000 15).**

Préambule

Considérant les dispositions de l'article 99 de la Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et du décret d'application n°2011-822 en date du 7 juillet 2010 qui imposent aux entreprises d'au moins 50 salariés d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes,

Considérant que le plan d'action 2022 était valable du 19/10/2022 au 18/10/2023,

Considérant l'absence de délégués syndicaux dans l'établissement,

Considérant la situation particulière de l'entreprise :

- Lors du plan 2021-2022, l'établissement comprenait 65 % de femmes et 35 % d'hommes ;
- en date du 31 août 2022, l'établissement emploie 66 % de femmes et 34 % d'hommes.
- en date du 31 août 2023, l'établissement emploie 65 % de femmes et 35 % d'hommes.

Il est convenu ce qui suit :

1) Champ d'application

Le présent plan d'actions concerne :

- L'ESC Dijon-Bourgogne, EESC à directoire et conseil de surveillance, au capital social de 10.268.000€, RCS Dijon 823 945 753 00015, dont le siège social est à Dijon, 29 rue Sambin (BP 50608 21006 DIJON Cedex), représentée par son Président du Directoire, Monsieur Stéphan BOURCIEU,
- L'ensemble du personnel en CDI ou CDD de droit commun.

2) Date de validité

Ce plan d'actions sera valable du 19/10/2023 au 18/10/2024.

3) Actions retenues, objectifs de progression et indicateurs chiffrés

a) Formation

- *Action 1 :*

L'établissement s'est engagé à inclure ce critère de répartition hommes / femmes dans l'établissement de son plan de développement, afin de maintenir l'équilibre déjà obtenu dans sa globalité, puis de rechercher un équilibre tant au sein des salariés administratifs qu'au sein des professeurs.

Résultat obtenu :

En 2020, 54,55 % des stagiaires sont des femmes contre 45,65 % de stagiaires hommes.
En 2021, 78 % des stagiaires sont des femmes contre 22 % de stagiaires hommes.
En 2022, 70,86 % des stagiaires sont des femmes contre 29,14 % de stagiaires hommes.
(L'investissement formation fortement en recul pendant la crise sanitaire covid avec son impact notamment sur les organismes de formation a repris.)

Nouvel engagement :

Il s'agit d'améliorer la répartition hommes / femmes des formations suivies par le personnel en comparaison de la répartition hommes / femmes du personnel.

- *Action 2 :*

L'Établissement s'est engagé à être à l'écoute des contraintes des salariés (nourrice, garde alternée) dans le choix des lieux et des dates de formation proposés.

Résultat obtenu :

Depuis plusieurs années, le formulaire de demande de formation comprend une case "Contraintes", afin de tenir compte des "obligations privées" des hommes comme des femmes dans l'organisation des formations. Par ailleurs, les organismes de formation ont développé leur offre en distanciel et en hybride. Dans certains cas, cette option peut être intéressante pour les salariés.

Nouvel engagement :

L'établissement poursuit son engagement en termes d'écoute des contraintes des salariés.

b) Rémunération effective

- *Action 1 :*

L'Établissement s'engage à accorder aux hommes et aux femmes une rémunération équivalente à l'embauche avec un même niveau de formation, d'expérience et de responsabilité.

Résultats obtenus :

En 2020, 10 femmes catégories cadre et 11 hommes catégorie cadre ont été recrutés.
Pour l'année 2021 et jusqu'à la date du 31 août 2022, 24 femmes catégories cadre et 21 hommes catégorie cadre ont été recrutés.
Pour l'année 2022 et jusqu'à la date du 31 août 2023, 17 femmes catégories cadre et 9 hommes catégorie cadre ont été recrutés.

Les salaires attribués correspondent aux postes occupés et les écarts sont justifiés par des critères objectifs, indépendants du sexe de la personne.

Nouvel engagement :

L'Établissement maintient l'engagement à accorder aux hommes et aux femmes une rémunération équivalente à l'embauche avec un même niveau de formation, d'expérience et de responsabilité exigés pour le poste de travail.

- *Action 2 :*

L'Établissement s'engage à veiller à l'équilibre des salaires médians entre les hommes et les femmes dans chaque catégorie de salariés.

Résultats obtenus :

Depuis 2013, les salaires médians sont assez équilibrés et les quelques écarts justifiés par des critères objectifs, ou des sujétions particulières, totalement détachés du sexe de la personne.

Nouvel engagement :

L'établissement s'engage à maintenir l'équilibre des salaires entre les hommes et les femmes dans chaque catégorie de salariés. Une étude des données hommes / femmes sur la rémunération comprenant les salaires moyens est présentée aux représentants du personnel une fois par an, afin de pouvoir vérifier cet équilibre.

c) Promotion professionnelle

- *Action 1 :*

L'Établissement s'engage à inclure le critère de répartition hommes / femmes parmi les critères de décision dans la répartition du budget d'augmentations afin de maintenir autant que possible l'équilibre déjà obtenu dans sa globalité, puis de rechercher un équilibre tant au sein des salariés administratifs qu'au sein des professeurs.

Résultats obtenus :

En 2020, la répartition hommes / femmes des augmentations a été la suivante : 68.7 % de femmes / 31.2 % d'hommes.

En 2021, la répartition hommes / femmes des augmentations a été la suivante : 62 % de femmes / 38 % d'hommes

En 2022 (année civile), la répartition hommes / femmes des augmentations a été la suivante : 66 % de femmes / 34 % d'hommes

Nouvel engagement :

L'établissement s'engage à continuer à inclure le critère de répartition hommes / femmes parmi les critères de décision de politique salariale.

- *Action 2 :*

L'Établissement s'est engagé à inclure le critère de répartition hommes / femmes dans les évolutions internes de salariés, afin de tendre vers un meilleur équilibre.

Résultats obtenus :

En 2020, 4 hommes et 5 femmes exercent des fonctions de "Directeur" au sein du comité de Direction et 8 femmes et 7 hommes des fonctions de "Responsable d'une équipe".

En date du 31 août 2022, 7 hommes et 7 femmes exercent des fonctions de "Directeur" au sein du comité de Direction ; 6 femmes et 6 hommes des fonctions de "Responsable d'une équipe".

En date du 31 août 2023, 4 hommes et 7 femmes exercent des fonctions de "Directeur" au sein du comité de Direction ; hors comité de direction, 13 femmes et 13 hommes des fonctions d'encadrants. Une instance a été instaurée, le comité exécutif, composé du Directoire et de 4 salariés dont 2 hommes et 2 femmes.

Commentaires :

Dans la durée, l'équilibre femme/homme sur les postes de « Directeur » ou de responsable est globalement maintenu. En 2023, les encadrants (tous rôles confondus) sont constitués à 54 % par des femmes.

Nouvel engagement :

Le bilan des données hommes / femmes sur la promotion professionnelle est présenté annuellement aux représentants du personnel.

d) Articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilité familiale

• *Action 1 :*

Par application des anciens textes de la CCI, les salariés ex CCI bénéficient dans leur contrat de travail d'une possibilité de temps partiel choisi, renouvelable annuellement. Un accord relatif à l'organisation de la durée du travail appliqué dès le 1^{er} janvier 2019 a repris ce dispositif.

Résultats obtenus :

En 2014, l'établissement a ouvert les négociations sur la mise en place d'un accord collectif sur le temps partiel choisi, afin de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et exercice de responsabilité familiale pour l'ensemble des salariés.

Au 31/12/2020, 58 femmes et 40 hommes ont choisi de travailler à temps partiel.

En date du 31 août 2022, 61 femmes et 35 hommes ont choisi de travailler à temps partiel.

En date du 31 août 2023, 57 femmes et 36 hommes ont choisi de travailler à temps partiel.

• *Action 2 :*

Par application des anciens textes de la CCI, les salariés ex-CCI (dits vétérans) bénéficient dans leur contrat de travail d'une autorisation d'absence pour enfant malade avec maintien du salaire de 12 jours maximum (15 jours si pris de façon consécutive).

Dans l'Accord Temps de Travail applicable dès le 1^{er} janvier 2019, 6 jours enfant malade (avec présentation d'un justificatif) ont été attribués aux collaborateurs BSB (hors vétérans).

Dans le cadre des négociations collectives régulières, notre convention collective nationale prévoit depuis février 2022, 3 jours enfant malade rémunérés sur justificatif (enfant jusqu'à 16 ans) ainsi que 3 jours d'absence autorisée à récupérer sur justificatif également.

Pour BSB, les six jours enfant malade sont maintenus et répartis comme suit :

- Les parents pourront bénéficier de jusqu'à 3 jours enfant malade sur justificatifs **indifféremment** pour une absence maladie **imprévue** de l'enfant ou sur une absence médicale **programmée** (ex : hospitalisation).
- Jusqu'à 3 jours enfant malade sur justificatifs pour les absences **imprévues**.

Ces 6 jours continueront à être rémunérés et **remplacent** les jours à récupérer ou non, prévus par la convention collective.

Résultats obtenus :

En 2020, 48 jours d'absence rémunérée pour « enfant malade » ont été demandés (sur justificatifs). La Période Covid avec des confinements imposés à impacté les jours d'enfants malade à la baisse.

En 2021, 40 jours d'absence rémunérée pour « enfant malade » ont été demandés (sur justificatifs).

En 2022, 65 jours d'absence rémunérée pour « enfant malade » ont été demandés (sur justificatifs).

NB : Cette hausse importante en 2022, semble s'arrêter sur le 1^{er} semestre 2023

Nouvel engagement :

L'engagement se poursuit sur la période à venir. Un point ultérieur sera fait pour mesurer l'évolution de la situation et éventuellement adapter ce nombre de jours.

4) Diffusion

Le plan d'action est diffusé sur l'intranet et consultable auprès du Service des Ressources Humaines.

Fait à Dijon, le 8 novembre 2023

En trois exemplaires.

Signature de la Secrétaire du CSE	Signature du Président du Directoire
Alexandrine BORNIER 	Stéphan BOURCIEU 