



---

## PLAN D'ACTION PLURIANNUEL

---

L'Amicale du Nid a obtenu une note de 74/100 à l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Conformément aux dispositions légales, un plan d'action pluriannuel a été élaboré afin de corriger les écarts constatés et d'améliorer durablement notre score à l'Index.

Ce plan a fait l'objet d'une consultation du Comité Social et Économique (CSE) lors de sa réunion du 15 décembre 2025, et porte les objectifs suivants sur trois ans :

- Mettre en place une politique structurée autour du retour de congé maternité.
- Favoriser l'accès des hommes aux postes à responsabilités, dans un contexte de métiers fortement féminisés relevant de la CCN66.
- Atteindre et maintenir une note minimale de 85/100 à l'Index de l'égalité professionnelle.

Les actions principales sont les suivantes :

### **Action 1 – Création d'une enveloppe financière dédiée**

Une enveloppe spécifique pouvant aller jusqu'à 3 000 euros par an est prévue afin de procéder à des ajustements ciblés sur les indicateurs les moins performants.

### **Action 2 – Formalisation des critères de promotion**

Élaboration d'une grille d'évaluation standardisée, consultable par les salariés.

Formalisation d'un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination.

Vérification régulière de la cohérence entre le nombre de promotions féminines et masculines.

### **Action 3 – Développement de l'accès des hommes aux postes d'encadrement**

Sensibilisation à la diversité de genre dans les métiers féminisés.

Valorisation de la présence des hommes dans les fonctions occupées majoritairement par des femmes.

Communication interne visant à rendre ces postes plus attractifs.

### **Action 4 – Amélioration des conditions de retour de congé maternité**

Mise en place d'un entretien systématique au retour de congé maternité.

### **Action 5 – Facilitation de l'organisation du travail**

Étude attentive des demandes d'aménagement d'horaires.

Encouragement explicite au recours au congé paternité, au congé d'accueil de l'enfant et au congé parental d'éducation.

Communication RH sur les droits existants via les supports internes.

Garantie formelle de l'absence d'impact négatif sur la carrière.

### **Action 6 – Identification des « potentiels masculins »**

Réalisation d'un bilan RH annuel permettant d'identifier les hommes susceptibles d'évoluer vers des fonctions de direction (chef de service, direction adjointe, direction d'établissement).