

ACCORD EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ENTRE :

L'Association Régionale « Les Chesnaies », dont le siège social est situé 5 rue des Chesnaies, à ANGERS (49100),

Représentée par Madame Sylvie DUPERRON, agissant en sa qualité de Directrice *générale*

ET :

Les organisations syndicales :

- C.F.D.T. représentée par Monsieur Pierre MEYLAN, agissant en qualité de délégué syndical.
- F.O., représenté par Madame Monique GENET, agissant en sa qualité de déléguée syndicale

PREAMBULE

Convaincue que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs de modernité, d'innovation et d'efficacité, l'Association Régionale « Les Chesnaies » et les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'ensemble des textes au niveau international, européen et national traitant de ce sujet, et en particulier de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Il a pour objectif de définir, au regard du rapport annuel sur la situation comparée entre les hommes et les femmes, un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Ainsi, il a été décidé de garantir l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de chaque salarié, quel que soit son sexe.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de rémunération et de conditions de travail.

Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe (de manière directe ou indirecte),
- égalité des chances visant à remédier, par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Afin de développer des actions spécifiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties s'entendent pour agir plus particulièrement sur les domaines suivants :

- le recrutement,
- l'égalité salariale,
- la formation,

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant au sein de l'Association Régionale « Les Chesnaies », embauché en CDI ou CDD.

ARTICLE 2 – MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT

Le recrutement est un élément déterminant dans la mise en application, au quotidien, d'une politique de gestion de la diversité.

La coexistence de profils variés est, en effet, une source de complémentarité et d'équilibre social.

Il est dans l'intérêt de l'Association Régionale « Les Chesnaies » de favoriser le respect des différences et de faire travailler ensemble, et sans distinction, des femmes et des hommes.

Le recrutement doit conduire à l'intégration de collaborateurs sans discrimination de culture, de nationalité, de religion, de convictions religieuses, de convictions politiques, de caractéristique physique et de sexe.

- Offres d'emploi sans distinction de sexe

L'Association Régionale « Les Chesnaies » s'engage à ce que les intitulés des offres d'emploi, offres de stage ou offres pour les postes disponibles en interne ainsi que la formulation des descriptifs permettent la candidature de toute personne intéressée indépendamment de son sexe;

Par conséquent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, la Direction s'engage à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation familiale, âge...) n'apparaisse. L'emploi sera proposé aux deux sexes ou de manière neutre ou sera exprimé au moyen de mots neutres.

- Egalité de traitement des candidatures

L'Association Régionale « Les Chesnaies » s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures. Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection seront appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les seuls critères que sont les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications professionnelles du candidat, critères appréciés dans leur globalité.

- Egalité salariale à l'embauche

Les parties conviennent que l'égalité salariale à l'embauche visée dans cet accord concerne le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, à emploi comparable et en tenant compte de l'expérience professionnelle et des qualifications professionnelles.

Objectifs de progression et indicateurs :

Objectif de progression :

- 100 % d'offres d'emploi non discriminantes, permettant ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes, en interne comme en externe.
- Le nombre de candidatures d'hommes et femmes retenues doit refléter autant que possible la part respective des femmes et des hommes sur l'ensemble des candidatures reçues.

Indicateurs :

- nombre d'annonces parues
- nombre de CV reçus par genre
- nombre de recrutement en CDI par genre

ARTICLE 3 – MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE SALARIALE

L'égalité salariale constitue un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.

Les parties conviennent que l'égalité de traitement salariale visée dans cet accord concerne le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, à emploi comparable et en tenant compte des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications professionnelles.

- Gestion des écarts éventuels

À niveaux de formation, de responsabilité, d'efficacité professionnelle, de compétence et d'expérience comparables, les femmes et les hommes, doivent recevoir un salaire comparable.

Les signataires du présent accord préconisent donc que tous les écarts de rémunération constatés et qui apparaîtraient injustifiés soient résorbés.

La Direction s'engage donc à :

- Appréhender les écarts collectifs ou individuels éventuels par type d'emploi : d'abord les différences brutes entre salaires moyens hommes /femmes ; puis les écarts subsistants après la neutralisation d'explications objectives telles que les différences d'ancienneté, les performances des salariés ou les contraintes et responsabilités supplémentaires attachées à un même type d'emploi.
- Apporter les éventuelles mesures correctives dans les cas identifiés par un suivi spécifique concernant les augmentations individuelles.

- Augmentation collective pour les salariés en congés maternité

Conformément à l'article L 1225-26 du code du travail, la Direction veillera qu'au retour de congé maternité, la rémunération des salariées soit majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

- Egalité salariale entre les salariés à temps complet et à temps partiel

Les parties rappellent que les salariés à temps partiel doivent bénéficier d'une rémunération équivalente aux salariés à temps complet, sur la base d'une durée de travail identique, et à niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles équivalent.

- Congé parental, congé de présence parentale et ancienneté

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales, la durée du congé parental et du congé de présence parentale (NB : congé dont bénéficie le salarié dont l'enfant est atteint d'un handicap ou d'une maladie grave. La durée du congé est de 310 jours max. sur 3 ans)

Attentif à ce que le congé parental d'éducation ou le congé de présence parentale ne constituent pas un frein à l'évolution salariale des collaborateurs, l'Association Régionale LES CHESNAIES s'engage à ce que tout salarié bénéficiant de ces types de congé, acquiert pendant leur durée, 100% de son ancienneté.

Objectifs de progression et indicateurs :

Objectif de progression :

Contribuer à supprimer les éventuels écarts de rémunération pour une même fonction et/ou un même niveau de responsabilité, de compétence, d'expérience professionnelle et de performance entre les femmes et les hommes.

Indicateurs :

- *Nombre de salarié par sexe ayant bénéficié du maintien de son ancienneté à 100% pendant un congé parental ou un congé de présence parentale.*
- *Tableau de rémunération moyenne par sexe et par catégories professionnelles*

ARTICLE 4 – MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION

La formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences.

Les femmes, comme les hommes, doivent pouvoir accéder, dans les mêmes conditions, à la formation. L'accès équitable à la formation professionnelle, est en effet, un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications des salariés, quels que soient leur sexe, leur âge et leur durée du travail.

En raison des contraintes familiales, les femmes sont souvent plus exposées à des difficultés d'accès effectif à la formation, en particulier lorsque la formation se déroule sur plusieurs jours loin du domicile.

De même, le travail à temps partiel peut être une cause d'inégalité dans le domaine de la formation. Or, les parties rappellent que les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein.

Aussi, dans la mesure du possible et afin de faciliter l'organisation des formations des salariés, l'Association Régionale LES CHESNAIES s'engage à ce que les formations soient, sous respect des exigences pédagogiques, organisées près du lieu de travail des salariés et pendant le temps de travail, que le salarié soit à temps complet ou à temps partiel.

En outre, l'Association Régionale LES CHESNAIES s'engage à développer la formation à distance par voie électronique.

Objectifs de progression et indicateurs :

Objectif de progression :

Permettre un accès équitable à la formation quels que soient le sexe, l'âge et la durée du travail.

Indicateurs :

- *Suivi et pourcentage du nombre d'heures de formation par sexe rapporté au nombre d'heure total de formation.*

ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD

Un suivi du présent accord sera réalisé, chaque année, et présenté en négociation annuelle obligatoire.

- suivi des indicateurs du présent accord
- examen d'éventuels dysfonctionnements constatés

ARTICLE 8 – CLAUSES GENERALES

- Durée de l'accord – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et entrera en vigueur à partir du 1^{er} avril 2018 après accomplissement des formalités de dépôt visées ci-dessous.

- Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

P.M.
YLG
BD

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

- Dépôt légal

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé par la Direction en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique à la DIRECCTE de Maine et Loire et au Greffe du Conseil de Prud'hommes d'ANGERS.

Fait à Angers, le 6 avril 2018

En 5 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties

Pour l'Association Régionale LES CHESNAIES
Sylvie DUPERRON
Directrice générale,



Pour l'organisation Syndicale CFDT
Pierre MEYLAN
Délégué syndical



Pour l'organisation syndicale FO
Monique GENET
Déléguée syndicale



