

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

ENTRE :

L'Association Régionale Les Chesnaies, Association loi 1901, dont le siège est situé 5 rue des Chesnaies à ANGERS (49 100),

Représentée par Monsieur Bruno ROPARS, agissant en sa qualité de Président,

ET :

L'organisation syndicale C.F.D.T.

Représentée par Monsieur Bernard KERMORVANT, agissant en sa qualité de délégué syndical.

L'organisation syndicale F.O.

Représentée par Madame Monique GENET, agissant en qualité de déléguée syndicale

Préambule

Le gouvernement a traduit, à travers la loi 2010-1330 du 09 novembre 2010 portant réforme des retraites, sa volonté d'inciter les entreprises à réduire les inégalités au travail entre les hommes et les femmes et a précisé dans le décret n° 2011-822 du 07 juillet 2011 les nouvelles obligations des employeurs en faveur de l'égalité de traitement.

C'est dans cette perspective que se sont ouvertes des négociations entre les partenaires sociaux au sein de l'association, lors des réunions des 20 mai, 6 octobre et 10 novembre 2011.

Par cet accord, l'association régionale Les Chesnaies, sa direction et les organisations syndicales affirment leur attachement au respect du principe inscrit dans le code du travail et de la sécurité sociale sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Elles confirment leur volonté de promouvoir ce principe fondamental et veillent à son application. Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité entre les hommes et les femmes constituent des facteurs d'équilibre et d'enrichissement humain pour les usagers, de cohésion sociale pour les salariés et source de progrès pour l'association.

L'association souhaite donner aujourd'hui une dimension à sa démarche par une campagne de sensibilisation interne sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et par la fixation d'engagements.

Sur la base notamment du rapport annuel remis aux représentants du personnel, pour chacune des catégories professionnelles de l'association sur la situation respective des hommes et des femmes en

BR MG BK¹

matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification et de rémunération effective, de conditions de travail, d'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, cette volonté se traduit par l'adoption de mesures claires, précises et opérationnelles dans les domaines suivants :

- La formation,
- L'embauche

Au 31 décembre 2010, l'effectif de l'association est de 182 salariés, représentant 140 femmes et 42 hommes.

C'est dans ce cadre que la Direction de l'association et les organisations syndicales conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les efforts en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

1. Premier domaine d'action : la formation

Article 1^{er} : Objectif de progression dans le domaine d'action « formation »

L'objectif est d'aligner les taux d'accès à la formation professionnelle du personnel masculin et du personnel féminin, au sein de chaque catégorie professionnelle.

Article 2 : Les indicateurs associés

Les indicateurs associés aux objectifs de progression figureront dans le rapport annuel unique. Un tableau de bord indiquera la répartition hommes femmes par catégorie professionnelle et la proportion hommes femmes par catégorie professionnelle bénéficiant d'une action de formation.

Article 3 : Les actions en matière de formation

Les parties au présent accord garantissent le principe d'égalité d'accès de l'ensemble des salariés aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit à congé individuel à la formation (DIF).

3-1 : Plan de formation

La mesure consiste à employer une partie des fonds affectés au plan de formation à due proportion du nombre d'hommes parmi le personnel de l'entreprise.

Ainsi, si l'on se base sur une estimation à 56 741 € des fonds affectés au plan de formation en 2012, 11 348 € environ (soit 20%) seront consacrés à la formation du personnel masculin.

3-2 : Organisation de formation collective

A l'occasion de l'élaboration du plan de formation, l'organisation de session de formation collective sera privilégiée et ouverte aux hommes comme aux femmes.

Coût de ces mesures : ces mesures en elles-mêmes n'entraînent pas de coûts particuliers.

2. Deuxième domaine d'action : l'embauche

Article 1er : Objectif de progression dans le domaine d'action « recrutement »

Pour chacune des catégories professionnelles, l'Association se fixe comme objectif que la part des hommes parmi les candidats retenus, reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures reçues.

Article 2 : Les indicateurs associés

Les indicateurs associés aux objectifs de progression figurent dans le rapport annuel unique. Ces indicateurs feront apparaître le nombre de recrutés ainsi que la répartition entre les hommes et les femmes et le nombre de candidatures reçues pour le poste ainsi que la répartition entre celles émanant d'hommes et de femmes.

Les offres d'emploi diffusées en interne ou en externe par l'association ne font pas apparaître de dispositions discriminantes entre les hommes et les femmes, quelle que soit la nature du contrat et quel que soit l'emploi proposé.

A cet effet, les offres d'emploi sont rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe. Elles représentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et les expériences requises.

Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres sont mentionnés ou dans le cas contraire la dénomination est exprimée de manière au moyen de termes neutres.

Article 3 : Les actions en matière de recrutement

3-1 : Description de postes et offres d'emploi

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes. Les offres d'emploi et les descriptions de poste ou de fonction, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et pour les hommes.

Elles sont non discriminatoires, rédigées de manière non sexuée et elles ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises. Lorsque l'offre d'emploi concerne un emploi dont la dénomination existe au féminin et au masculin, les deux genres sont mentionnés.

Lorsque la dénomination de l'emploi est spécifiquement masculine ou féminine, l'emploi doit précisément être offert aux deux sexes (ex : F/H) ou être exprimé au moyen de mots neutres (ex : personne en charge du recrutement).

3-2 : Sélection des candidats

Les conditions d'accès aux emplois de l'association doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de l'association.

Bar YG BK 3

Ces conditions d'accès aux emplois respectent et promeuvent l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes, et notamment l'égalité entre les hommes et les femmes. Le recrutement est l'aboutissement d'un processus de sélection mené dans le respect du principe de non discrimination garantissant l'égalité de traitement entre tous les candidats et notamment en dehors de toute considération fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Aussi aucun candidat ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son sexe. Les critères de sélection reposent sur les critères objectifs indiqués au sein de l'offre d'emploi diffusée (formation initiale, expérience professionnelle, compétence de potentiel, etc...)

3-3 Recrutement

Le processus de recrutement est identique pour les candidats de sexe féminin et de sexe masculin. Les recrutements reflètent à compétences, expériences et profils équivalents la diversité des candidatures reçues.

Coût de ces mesures : ces mesures en elles-mêmes n'entraînent pas de coûts particuliers.

3. Suivi annuel

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des réunions de négociations annuelles obligatoires, à suivre la réalisation du présent accord au moyen des indicateurs de suivis indiqués dans les chapitres précédents. Ces indicateurs figureront dans le rapport annuel unique.

4. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de trois années à compter du 1^{er} janvier 2012. A l'expiration de cette durée, le présent accord cessera de produire ses effets. Au vu des résultats, un nouvel accord pourra être conclu afin de prendre en compte l'évolution de la situation.

5. Entrée en vigueur de l'accord

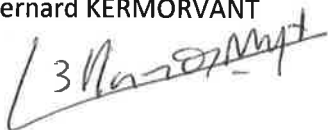
Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

6. Dépôt légal

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du Travail, de l'Emploi des Pays de la Loire et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes d'Angers.

Fait à ANGERS, le 15 décembre 2011
En 7 exemplaires.

Pour l'organisation syndicale CFTD,
M. Bernard KERMORVANT



Pour l'organisation syndicale FO,
Mme Monique GENET



MB BK

Pour l'Association
M. Bruno ROPARS,
Président

