



ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Entre les soussignés :

L'Association Départementale d'Aide aux Personnes Agées de Meurthe et Moselle (ADAPA) dont le siège social est situé 13-15 boulevard Joffre à Nancy (54000), représentée par Monsieur Bernard JAMBOIS, en sa qualité de Président,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales, ci-dessous, énumérées prises en la personne de leur représentant dûment mandaté, en qualité de délégué syndical :

- le Syndicat C.F.D.T
représenté par Madame Magali MARTINEZ
Déléguée Syndicale de l'A.D.A.P.A
- le Syndicat C.F.E. – C.G.C.
représenté par Madame Sabrina DEVOLDER
Déléguée Syndicale de l'A.D.A.P.A
- le Syndicat C.F.T.C
représenté par Madame Nellie MINOT
Déléguée Syndicale de l'A.D.A.P.A
- le Syndicat F.O
représenté par Madame Nathalie MICHEL
Déléguée Syndicale de l'A.D.A.P.A

D'autre part

Il est convenu ce qui suit

Préambule :

La non-discrimination est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'Association et du dialogue social.

N17

85

177

130

1

109

Les partenaires sociaux conviennent de l'importance et de la richesse que représente la mixité dans l'entreprise et réaffirment la nécessité de garantir une égalité de chances et traitement des salariés quel que soit leur sexe.

Pour autant, au 31 décembre 2018, l'effectif de l'ADAPA se composait de 541 femmes et de 32 hommes.

La situation comparée, de 2012 à 2018, ne fait pas apparaître de disparités en matière d'embauche, de rémunération, de formation ou de promotion.

Le constat établi s'explique par la « représentation » des métiers de l'aide à domicile, plus souvent associés aux femmes qu'aux hommes.

De manière générale, les conditions de travail sont contraignantes, les rémunérations peu élevées, ce qui entraîne une absence d'attractivité pour des métiers riches en épanouissement personnel et indispensables à la société d'aujourd'hui et de demain.

Forts de ces constats, les partenaires du dialogue social de l'ADAPA, souhaitent au travers de cet accord, favoriser l'attractivité du métier et donc l'égalité homme/femme.

Les parties au présent accord conviennent de compléter les dispositions conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, telles que définies par le titre VIII de la Convention Collective de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile du 21 mai 2010, en privilégiant les axes suivants :

- **Egalité dans les recrutements**
- **Egalité salariale**
- **Egalité dans les parcours professionnels**
- **Equilibre entre la vie privée et la vie professionnelle**

Chapitre 1 : Recrutements

Article 1 : Principe de non-discrimination

Toutes les activités professionnelles de l'ADAPA sont ouvertes aux femmes comme aux hommes. Les procédures de recrutement sont uniquement basées sur des critères de sélection fondés sur les aptitudes, l'expérience professionnelle et les compétences individuelles.

L'ADAPA s'est engagée depuis des années à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la formulation des descriptifs des fonctions et des offres d'emploi tant en interne qu'en externe (mention précisant le sexe, la situation familiale...), quel que soit le type d'emploi proposé et la nature du contrat de travail.

Lors du recrutement, les informations demandées doivent avoir pour seul but d'apprécier les compétences et les aptitudes du candidat à occuper le poste proposé.

Article 2 : Principe de mixité

Aucun métier ne doit être considéré comme réservé strictement aux hommes ou femmes. L'ADAPA doit veiller à tendre vers un équilibre entre les hommes et les femmes.

Malgré ses efforts permanents, l'ADAPA constate cependant un déséquilibre dans la répartition par sexe.

N17

8/5

2

V17

PS

Ce déséquilibre s'explique en particulier du fait de la carence de candidatures d'hommes dans les métiers de la filière d'intervention. Mais également par l'effort supplémentaire que demande la gestion de la mise en place d'un salarié homme auprès du public aidé dans un métier traditionnellement réservé aux femmes.

Moins de 10 % des candidatures sont des candidatures d'hommes
Pour augmenter cette proportion, la communication doit être renforcée auprès des partenaires (Pôle Emploi, Missions locales....) pour valoriser ces métiers, trop souvent considérés comme « réservés aux femmes ».

L'association doit également s'assurer que le nombre de candidatures retenues avant une phase de recrutement soient en équilibre homme/femme.

Chapitre 2 : Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Article 3 : Egalité à l'embauche

L'ADAPA s'engage à garantir à l'embauche un même niveau de classification et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à qualification, fonction, compétences équivalentes et expériences comparables.

Article 4 : Evolutions de salaire

L'ADAPA s'engage à garantir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un travail de même niveau de qualification, de formation d'expérience professionnelle, d'ancienneté dans le poste et de maîtrise de poste.

Article 5 : Correction des éventuels écarts de salaire injustifiés.

Conformément à la loi, l'ADAPA s'engage à corriger, lorsqu'ils sont identifiés, les écarts de rémunérations injustifiées et à veiller à ce qu'il n'en soit pas créé.

Chapitre 3 : Egalité entre les femmes et les hommes dans leurs parcours professionnels.

Article 6 : Formation professionnelle

L'ADAPA s'engage à garantir les mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle aux hommes et aux femmes.

L'ADAPA s'engage à mettre en place des conditions d'organisation de la formation en termes de lieu et d'horaires, de manière à permettre la participation de tous.

La formation doit permettre l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, en particulier dans les fonctions évolutives et à responsabilités.

L'ADAPA accorde une priorité d'accès à la formation après un congé de maternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation, en cas d'absence d'une durée supérieure ou égale à 2 ans.

N7

80

Bv

777

3

N7

Article 7 : Evolution professionnelle

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux différentes fonctions de l'entreprise.

A compétences égales, les hommes et les femmes doivent avoir accès au même parcours professionnel et aux mêmes possibilités d'évolution vers des postes à responsabilités.

Les critères d'évaluation lors des promotions doivent être uniquement basés sur l'expérience, la qualification et les compétences.

De même, les hommes et les femmes doivent pouvoir bénéficier d'un changement d'affectation sans différenciation. A cet effet, la définition des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas être génératrice de discrimination.

Article 8 : Evolution professionnelle des salariés à temps partiel

L'ADAPA s'engage à porter une attention particulière aux salariés à temps partiel qui ne doivent pas être défavorisés par rapport aux salariés à temps plein.

Ainsi l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas être un obstacle à un développement de carrière et à l'exercice d'une fonction à responsabilités.

Par ailleurs, les objectifs des salariés à temps partiel sont fixés en tenant compte de leur temps de travail.

Article 9 : Evolution professionnelle des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption.

Les périodes d'absence liées à la maternité ou à l'adoption ne doivent en aucun cas être considérées comme des obstacles à l'évolution professionnelle.

Les salariés bénéficient d'un entretien professionnel biannuel même si un congé de maternité ou d'adoption couvre une partie de la période.

Chapitre 4 : Favoriser la reprise d'activité après une période d'absence :

Article 10 : Maintien du lien avec l'association

L'ADAPA s'engage à permettre aux salariés en maternité ou en absence de longue durée à rester en contact avec l'association et à faciliter la prise d'activité lors de la reprise de l'activité professionnelle.

L'ADAPA s'engage à assurer auprès des salariés absents et qui en font la demande écrite une diffusion complète d'informations sur les activités, les évolutions de l'organisation et les événements de la vie de l'ADAPA.

Article 11 : Entretien de reprise d'activité

A l'issue du congé maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation, et afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, le service du personnel prend contact avec le salarié concerné pour aborder les conditions de son retour dans l'association.

N7

85

4

177

2

Un entretien avec le supérieur hiérarchique est organisé à la reprise du travail par le salarié afin d'appréhender les souhaits du salarié, ses contraintes et définir avec lui les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la reprise du travail (formation, bilan de compétence...).

Cet entretien a lieu de préférence avant la reprise effective du travail, et au plus tard le premier jour de reprise avant toute activité professionnelle

Chapitre 5 : Equilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Article 12 : Réduction du temps de travail pour les femmes enceintes :

L'ADAPA s'engage à rappeler par écrit aux femmes enceintes dès réception de leur certificat de grossesse, qu'elles bénéficient d'une réduction de temps de travail sans perte de salaire d'une heure par jour pour les salariées à temps plein et au prorata pour les salariées à temps partiel à l'issue du 3^{ème} mois de grossesse constaté, en application des dispositions conventionnelles.

Article 13 : Aménagement de l'organisation du temps de travail :

Les salariés soumis à des horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans ont la possibilité de demander à bénéficier d'un aménagement de leurs horaires de travail.

La demande d'aménagement, si elle est acceptée, est organisée en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs du service.

L'ADAPA s'engage à permettre aux salariés ayant des enfants à charge de pouvoir bénéficier de leurs congés payés pendant la période de carence de garde.

Par ailleurs, il est porté une attention particulière à la situation des salariés ayant des enfants âgés de moins de 13 ans dont les conditions de vie familiale se trouvent modifiées par un événement (absence du conjoint pendant une longue durée, séparation, décès du conjoint ou de l'ascendant assurant la garde du ou des enfants) rendant leurs horaires de travail incompatibles avec la garde des enfants. Il sera recherché en priorité une solution permettant de maintenir la rémunération des salariés concernés.

En outre, l'ADAPA s'engage à favoriser le passage à temps partiel des salariés ayant des enfants de moins de 10 ans qui en font la demande.

En toute hypothèse, le salarié concerné doit présenter sa demande par écrit.

Une réponse expresse, d'acceptation ou de refus motivé, doit lui parvenir dans le mois suivant la réception du courrier.

Article 14 : Congés pour enfant malade

L'ADAPA s'engage à informer les salariés de leurs droits à congés pour enfant malade, tels que définis par les dispositions conventionnelles, à savoir :

Il est accordé à tout parent sur présentation d'un justificatif médical attestant de la présence indispensable auprès d'un enfant de moins de 13 ans, des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite de :

- 4 jours ouvrés par année civile, si le salarié a trois enfants et plus,
- 3 jours ouvrés par année civile, si le salarié a un ou deux enfants.

80

177

5

N7

PKJ

104

Article 15 : Congé de paternité

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail pour congé de paternité (11 jours calendaires consécutifs, porté à 18 jours pour des naissances multiples), et pour les seuls salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, le niveau de salaire brut des intéressés est maintenu, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Article 16 : Entretien professionnel

A la demande du salarié, l'entretien professionnel peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, ainsi que celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées (aménagement du temps de travail, organisation du travail, travail à temps partiel...)

Ce type de demande doit être soumis à la chef du personnel ou à la direction dans les 15 jours suivant l'entretien.

Une réponse expresse, d'acceptation ou de refus motivé, doit lui parvenir dans le mois suivant l'entretien.

Article 17 Rentrée scolaire

Les salariés, ayant des enfants âgés de 18 ans maximum, bénéficient, à leur demande, d'un aménagement d'horaires le jour de la rentrée scolaire.

Cet avantage est accordé les différents jours de la rentrée aux salariés, ayant des enfants âgés de 18 ans maximum, dès lors que la rentrée a lieu à des dates différentes.

La demande doit être présentée au responsable hiérarchique au mieux deux semaines avant la rentrée scolaire.

Chapitre 6 : Promouvoir l'égalité professionnelle :

Article 18 : Actions de promotion de l'égalité professionnelle hommes- femmes

L'ADAPA s'engage à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au travers des outils de communication interne et externe.

L'ADAPA s'engage à former les chargés de recrutement et les encadrants afin de les sensibiliser à la diversité.

Les documents suivants sont présentés chaque année au comité d'entreprise :

- Modalités de recrutement et de sélection des candidats
- Bilan statistique sur les recrutements
- Bilan annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes.

N17

81

27

27

27

Chapitre 7 : Suivi de l'accord

Article 19 : Commission de l'égalité professionnelle

Une commission de l'égalité professionnelle, dont la composition sera arrêtée par le Comité d'Entreprise, est chargée d'assurer le suivi du présent accord.

La commission a la mission de faire le bilan de l'application du présent accord et, le cas échéant de proposer des modifications visant à le faire évoluer.

Un membre du service du personnel participe aux réunions de la commission.

A cette fin, elle se réunit une fois par an dans le courant du deuxième trimestre.

Le projet de rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes est transmis aux membres de la commission au plus tard une semaine avant la réunion.

Chapitre 8 : Agrément:

En application de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord doit faire l'objet d'une demande d'agrément auprès de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) pour entrer en vigueur et être opposable aux financeurs.

Chapitre 9 : Durée – Dénonciation – Révision – Dépôt :

Article 20 : Durée :

Le présent accord a été signé après avoir été préalablement soumis pour avis au CHSCT puis au Comité d'Entreprise.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, il entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date de signature.

Article 21 : Dépôt – Formalités :

Conformément aux dispositions légales applicables, à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont l'un en version papier et l'autre en version sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Lorraine.

Un exemplaire du présent accord sera en outre déposé auprès du Conseil de Prud'hommes de Nancy.

Le présent accord sera notifié par la Direction par courrier remis en main propre contre décharge à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

NM

81

Bd

777

7

NM

Article 22 : Révision – Dénonciation :

22.1 : Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, notamment en cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord sera présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires (une demande d'une seule organisation syndicale présente à l'adapa est suffisante) accompagnées d'informations sur les dispositions à réviser.

Les parties devront se réunir dans le délai de trois mois suivant la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant.

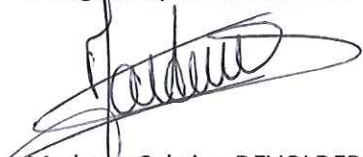
Les dispositions de l'avenant portant révision de l'accord se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient à la date d'entrée en vigueur de l'avenant.

22.2 : Conformément aux dispositions légales, chacune des parties contractantes se réserve le droit de dénoncer, totalement ou partiellement, le présent accord moyennant un préavis de trois mois.

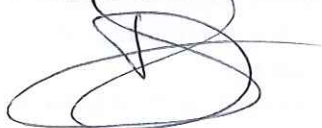
Une nouvelle négociation devra s'engager dans les trois mois qui suivent la notification de la dénonciation

Fait à Nancy, en 8 exemplaires originaux
Le 1^{er} juillet 2019

Madame Magali MARTINEZ
Déléguée Syndicale C.F.D.T



Madame Sabrina DEVOLDER
Déléguée Syndicale C.F.E. – C.G.C.



Madame Nellie MINOT
Déléguée Syndicale C.F.T.C



Madame Nathalie MICHEL
Déléguée Syndicale F.O



Monsieur Bernard JAMBOIS
Président de l'A.D.A.P.A 54

