

# **ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## **ENTRE LES SOUSSIGNES**

L'Association Départementale du Doubs de Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (ADDSEA), Association Loi 1901 reconnue d'utilité sociale,

Dont le siège social est situé 5 rue Albert THOMAS – 25000 Besançon, Représentée par Madame Nicole DAHAN, Présidente,

## **ET**

Le syndicat CFDT, représenté par Monsieur Claude LOYE-MAZALREY, en sa qualité de Délégué syndical,

Le syndicat CGT-FO, représenté par Monsieur Patrick JAYET, en sa qualité de Délégué syndical,

Le syndicat CGT, représenté par Monsieur Pascal DESCAMPS, en sa qualité de Délégué syndical,

## **PREAMBULE**

Le présent accord collectif se substitue pleinement à l'accord collectif de l'ADDSEA sur « l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » du 26 août 2014. Ce dernier cesse de produire ses effets à compter de la date de signature du présent accord qui entrera alors en vigueur.

La conclusion d'un accord collectif d'entreprise visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un ensemble global de lutte contre toute forme de discrimination et toute différence de traitement illégitime.

Le présent accord instaure à la charge de l'association une obligation de moyens.

La recherche de la réduction des inégalités peut être assurée notamment par l'adaptation de l'organisation du travail à la vie personnelle. La qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle sont source de motivation des salariés et favorisent la qualité des prises en charge.

Comme tout système qui tend à la recherche d'un équilibre, l'employeur est parti d'une analyse de l'existant à savoir la situation comparée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'association à la date du 31/12/2012 et du 13 novembre 2017.

Il s'est attaché à mesurer des écarts entre l'existant et la situation projetée afin de fixer des axes de progrès en identifiant par quels moyens supprimer les situations inégalitaires qui auraient pu être identifiées sous la forme de plans d'action. Des indicateurs chiffrés de suivi sont également inscrits dans le présent accord en annexe (Rapport Egalité Professionnelle 2016).

Les avantages concédés dans cet accord seront respectueux du fonctionnement des établissements et services de l'ADDSEA et consisteront notamment en la recherche d'un équilibre, et en la nécessité de supprimer toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes.

On constate qu'au 31/12/2016 l'effectif permanent de l'association est constitué de 60.6% de femmes et de 39.4% d'hommes. Le taux élevé de féminisation qui correspond à celui de notre branche professionnelle est un élément à prendre particulièrement en compte. Il est rappelé à cette occasion la nécessité de veiller à tendre à la mixité des équipes lorsqu'elle permet l'amélioration de la prise en charge des personnes bénéficiaires.

A l'issue des échanges, l'employeur a décidé de mettre en œuvre des actions relevant des 4 domaines suivants, dont le premier est rendu obligatoire :

- rémunération effective
- parcours professionnel et formation professionnelle,
- conciliation entre vie privée et vie professionnelle,
- conditions de travail

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

### **Article 1 - REMUNERATION EFFECTIVE**

L'employeur tient à rappeler que la convention collective appliquée au sein de l'association permet de garantir une égalité de traitement dans les domaines tels que classification et rémunération.

Cependant, la rémunération effective ne se limitant pas au salaire de base, une étude est réalisée tous les ans (prime de dimanche et jours fériés, astreinte, indemnités de camps, sujétions diverses, ...) sur les autres éléments de rémunération comme les primes, sujétions, astreintes et autres variables afin d'établir une situation comparée entre les hommes et les femmes.

Si une quelconque différence de traitement était constatée, une action corrective serait immédiatement mise en œuvre pour réduire cet éventuel écart.

Une information serait dans le même temps communiquée aux délégués syndicaux qui sont les principaux destinataires des résultats de cette étude à venir.

## **Article 2 - PARCOURS PROFESSIONNEL ET FORMATION**

L'entreprise garantira l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

L'employeur veillera à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation à l'évolution de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Par la formation, l'employeur veillera à maintenir les conditions d'une polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes à tous les métiers.

Dans le cas où des écarts en matière d'accès à la formation seraient identifiés, des mesures correctrices adaptées seront mises en œuvre.

### Plan d'actions :

- Développer les entretiens professionnels afin de permettre aux salarié(e)s de s'exprimer en termes de formation et d'évolution professionnelle,
- Rendre systématique le recensement annuel des besoins individuels au travers des entretiens professionnels même s'ils sont réalisés tous les deux ans,
- Afficher la volonté d'ouvrir l'accès à tous les métiers aux deux sexes. Sortir des a priori et permettre que chaque fonction soit aussi bien occupée par des hommes que par des femmes. Faire un état des lieux de ce qui est discriminant en termes d'annonce, de recrutement, de fiche de fonction. Questionner l'absence ou la quasi absence de personnel féminin ou masculin dans certains établissements (Relais Parental, CER).
- Considérer les périodes suivantes comme intégralement prises en compte pour le calcul du droit individuel à la formation ; congé de maternité, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé parental d'éducation.
- Inciter les salariés à la formation, notamment par une communication plus soutenue auprès des salariés, et des relais tels que les IRP.

### Indicateurs

- Part des actions de formation au regard de l'effectif hommes/femmes par catégorie sociale et professionnelle,
- Nombre d'entretiens professionnels non réalisés, par femmes et par hommes.

### **Article 3 - CONCILIER VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE**

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés, l'ensemble des congés en lien avec les enfants existants ouverts aux hommes et/ou femmes, ainsi que les modalités d'utilisation.

Chaque salarié concerné pourra demander à bénéficier d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique avant son départ afin d'examiner les conditions de son absence et de son remplacement.

Afin de faciliter le retour du salarié dans l'entreprise et si le salarié en fait la demande pendant son absence, la direction de la structure transmettra selon des modalités à définir les informations relatives à la vie de l'établissement ou le service.

A l'issue de l'absence liée à la grossesse ou la parentalité, le salarié bénéficie à sa demande d'un entretien avec son responsable hiérarchique, afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation de remise à niveau.

#### Plan d'action :

- Favoriser les demandes de congés sans solde de type congé sabbatique,
- Proposer aux salariées enceintes de bénéficier d'un entretien avec sa hiérarchie avant son départ en congé maternité,
- Accompagner le retour des salariés de congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, dans les meilleures conditions. Au retour du congé, un entretien de retour sera proposé au (à la) salarié(e) par son responsable hiérarchique afin que soient examinées les conditions de retour à son poste ou à un poste similaire,
- Prévoir un temps de passation de dossier avec le salarié qui a remplacé la personne de retour de congé,
- Rappeler que le congé parental est également accessible aux hommes,
- Faciliter un congé sans solde, pour prolonger le congé parental, jusqu'aux six ans de l'enfant,
- Mettre tout en œuvre pour respecter un délai suffisant pour les convocations aux formations,
- Aménager l'emploi du temps pour la rentrée scolaire. Les jours de rentrée scolaire, l'emploi du temps des salariés qui en font la demande peut être assoupli. L'employeur, dans la mesure du possible, n'organisera pas de réunion le jour de la rentrée scolaire,
- L'employeur s'engage à réaliser une étude de participation à une crèche d'entreprise (Les Pinous - rue Russell, Pontarlier et Montbéliard). Le résultat de cette démarche fera l'objet d'une information aux organisations syndicales au plus tard à fin 2018.

## Indicateurs

- Répartition Hommes/ Femmes sur le congé parental,
- Suivi du taux d'entretiens post congé maternité ou d'adoption ou parental d'éducation,
- Nombre d'aménagements d'horaire octroyés par l'employeur pour concilier vie privée et vie professionnelle, au retour des congés liés à la parentalité,
- Résultat de l'étude relative à la participation à une crèche,
- Nombre de congé sans solde octroyés.

## **Article 4 - CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **4. 1. Prévention du harcèlement moral et sexuel**

L'employeur s'engage à afficher dans chaque établissement et service l'information légale portant sur la prévention et la répression du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Il s'engage par ailleurs, à faire connaître la procédure de «*prévention du harcèlement et de la violence interne au travail*» qui prévoit, dans sa première phase, de s'exprimer ou d'alerter sur une situation vécue comme du harcèlement moral ou sexuel.

### **4. 2. Adaptation de la charge de travail au temps partiel**

Dans le respect d'une équité de traitement entre les femmes et les hommes, l'employeur veillera à ce qu'un salarié à temps partiel ait, proportionnellement la même charge de travail qu'un salarié, à compétences égales et dans la même situation d'emploi, qu'un salarié à temps plein.

### **4.3. Réduction du temps de travail des femmes enceintes**

Selon les termes de l'article 20.10 de la CCNT 1966, «*les femmes enceintes (travaillant à temps plein ou à temps partiel) bénéficient d'une réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de 10 % à compter du début du 3<sup>ème</sup> mois ou du 61<sup>ème</sup> jour de grossesse, sans réduction de leur salaire*».

La réduction du temps de travail de 10% s'accompagnera obligatoirement d'une réduction de 10% de la charge de travail.

### **4.4. Changements temporaires d'affectation pour les salariées enceintes**

En respect de l'article L.1225-7 du Code du Travail, «*la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité*

médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ».

Ce changement d'emploi est subordonné à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la salariée lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

#### **4.5. Compatibilité entre grossesse et travail de nuit**

De la même façon, l'article L.1225-9 indique : « *La salariée en état de grossesse médicalement constaté, qui travaille de nuit (...) est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé post-natal. (...) Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération* ».

L'article L-1225-10 précise que « *Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail (...)* ».

#### **4.6. Exposition à des risques pour la santé des femmes enceintes**

L'article L-1225-12 indique : « *l'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état :*

- *1/ Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;*
- *2/ Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal ».*

Les risques déterminés par voie réglementaire sont essentiellement chimiques et peuvent concerner certains produits antiparasitaires (ex : traitements liés à la gale).

L'employeur s'engage à ce que les directions soient particulièrement vigilantes à la composition des produits que peuvent être amené à utiliser les salariées enceintes ou de retour de congé postnatal (Évaluation des risques).

L'employeur s'engage à rappeler à l'ensemble des directions d'établissements de l'ADDSEA les différents articles du code du travail et de la convention collective relatifs aux dispositions particulières applicables aux salariés en état de grossesse.

#### **4.6 bis. Exposition des femmes enceintes à des risques de violence**

A l'ADDSEA, les actes de violences subis constituent un risque particulier pour les salariées enceintes. Ce risque, plus ou moins élevé selon l'établissement ou le service, doit être évalué régulièrement dans le cadre des DUER. Une attention particulière sera portée aux établissements et services « sensibles ».

La possibilité d'un changement d'affectation est donc élargie en cas de risque de violence.

La salariée enceinte ou les représentant(e)s du personnel peuvent à tout moment alerter l'employeur des risques de violence apparaissant dans un service ou établissement.

Dans les 48 heures, la salariée, accompagnée d'un salarié de son choix, est reçue par la direction afin d'évoquer un éventuel changement d'affectation temporaire pour éviter l'exposition au risque.

##### Plan d'action :

- Initier des actions de prévention et les inscrire dans les documents uniques (DUERP)
- Assurer un affichage dans tous les établissements et services de l'ADDSEA
- Promouvoir la communication préventive sur le harcèlement moral ou sexuel
- Informer explicitement les directions des dispositions protégeant les femmes enceintes

##### Indicateurs

- Nombre d'activations de la procédure de « *prévention du harcèlement et de la violence interne au travail* »
- Bilan annuel qualitatif et quantitatif sur le harcèlement moral et sexuel
- Fréquence et nature de l'information des directions de l'ADDSEA concernant les dispositions particulières aux femmes enceintes
- Nombre de femmes enceintes bénéficiant des dispositions légales, conventionnelles et du présent accord

#### **4.7. Actions de prévention des violences sexistes et sexuelles**

##### Plan d'action :

L'employeur s'engage à réaliser au moins une action de sensibilisation ou de formation auprès des salariés et des stagiaires des établissements sur la période de trois ans d'application de l'accord.

L'employeur s'engage par ailleurs à prendre en compte le risque de violences sexiste et sexuelle dans le cadre de l'évaluation des risques (DUER).

## Indicateurs

- Nombre d'actions de sensibilisation ou de formation selon la typologie de personnel (catégorie, nb de personne sensibilisés, formées, stagiaire ...)

## **Article 5 - REVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires par écrit en respectant un préavis de 6 mois et accompagnée d'une nouvelle proposition favorisant le démarrage de nouvelles négociations. En attendant ces négociations et leurs conclusions, c'est le présent accord qui s'applique.

Selon le 2ème alinéa de l'article L2323-2 du Code du Travail, les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise.

## **Article 6 - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION**

L'accord est applicable à l'ensemble des Etablissements et services de l'ADDSEA. Il s'applique à chaque salarié et stagiaire de l'ADDSEA quel que soit son statut.

Les mesures prévues par le présent document feront l'objet d'un affichage sur les lieux de travail et d'une présentation claire en réunion d'information par le Directeur de Secteur et en présence du RRH.

Le nouvel accord sur « l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes » sera présenté en comité stratégique, en CHSCT ainsi qu'en Comité d'Entreprise (ou CSE).

Un rapport écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution (L. 2323-12) fera l'objet d'une mise à disposition annuelle sur la base de données économique et sociale (BDES). Ce rapport sera remis aux organisations syndicales représentative dans l'entreprise.

Un bilan d'étape fera l'objet d'une communication annuelle aux instances représentatives et d'une présentation annuelle avec les délégués syndicaux sous la forme d'une réunion formelle.

## **Article 7 - DISPOSITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD - DUREE - REVISION**

Il a été décidé par accord entre les parties que la négociation annuelle relative à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes devient une négociation triennale, selon les modalités de l'article L2242-20 du Code du Travail.

En cas de modifications législatives ou réglementaires, ou conventionnelles, relatives aux dispositions du présent accord qui nécessiteraient une adaptation de celles-ci, les parties conviennent d'ouvrir des négociations destinées à permettre cette adaptation.



A cet effet, la direction convoquera les organisations syndicales représentatives à cette négociation dans le délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance de ces modifications.

**Article 8 - PUBLICITE DE L'ACCORD**

Il sera déposé par l'entreprise en 2 auprès des DIRECCTE du Doubs, du Jura et de la Haute-Saône. Dont un exemplaire numérique.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon, Montbéliard, de Lons-le-Saunier de et Vesoul.

Besançon, le 28 février 2018

En 3 exemplaires,

Pour l'ADDSEA,  
La Présidente,  
Nicole DAHAN

Pour la CGT,  
Le délégué syndical,  
Pascal DESCAMPS

Pour la CFDT,  
Le délégué syndical,  
Claude LOYE-MAZALREY

Pour la CGT-FO,  
Le délégué syndical,  
Patrick JAYET