



2206 rue du Gal de Gaulle 45 160 OLIVET

Tél 02 38 69 16 02 - fax 02 38 64 08 77

foyer.isambert@orange.fr

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Entre

L’association Foyer Isambert Sagesse dont le siège social est situé 2206 rue du Général de Gaulle à OLIVET (45160), représentée par M. X en sa qualité de Président, ci-après dénommée l’association,

et

Mmes Y, Z, membres titulaires du comité social et économique (CSE), élues aux dernières élections des représentants du personnel à la majorité des suffrages exprimés,

il est convenu ce qui suit.

PREAMBULE

Les signataires du présent accord sont attachés au respect de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ont toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l’effectivité de ce principe dans l’Association. A ce titre, les parties signataires profitent du présent accord pour marquer une nouvelle fois leur attachement à ce principe et plus largement au principe général figurant à l’article L.1132-1 du Code du travail prohibant toute forme de discrimination. Le présent accord, qui s’inscrit dans le cadre de la loi n°2010-1930 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a pour objet de promouvoir l’égalité professionnelle au sein de l’entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées. Le présent accord constitue les objectifs et mesures prévus suite au diagnostic et à l’analyse de la situation respective des femmes et des hommes visés à l’article L. 2312-36 du Code du travail. Le présent accord définit notamment de nouveaux objectifs de progression et des actions en matière d’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale.

**Article 1 - Objet**

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des dispositions des articles L.2242-1, L.2242-8 et R.2242-2 du Code du travail. L’objet de cet accord est de promouvoir l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l’Association Isambert Sagesse en fixant des objectifs de progression et en déterminant des actions permettant d’atteindre ces objectifs en y associant des indicateurs chiffrés permettant d’évaluer l’effet des actions mises en œuvre.

**Article 2 – Champ d’application**

Le présent accord s’applique au Foyer Isambert, seul établissement de l’Association Isambert Sagesse.

**Article 3 – Analyse de la situation professionnelle respective des hommes et des femmes**

Dans le but d’établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la Direction et les représentants du personnel se sont appuyés sur les éléments figurant dans la base de données économiques et sociales. Le diagnostic réalisé au travers des indicateurs précédemment énoncés laisse apparaître certaines situations où existe un déséquilibre entre la situation professionnelle des femmes et celle des hommes. Il a été ainsi constaté:

- Des écarts de promotion : Le nombre de femmes promues sur l’ensemble des femmes (en ETP) pour l’année 2019 ressort à 2.32 % (1 / 43.17) alors que le nombre d’hommes promus sur l’ensemble des hommes (en ETP) pour la même année est de 16% (2 / 12.5).

- Des écarts en matière de formation : en 2019, deux personnes ont suivi une formation qualifiante : un homme et une femme soit 50/50 alors que les femmes représentent 77% des ETP.

- Des déséquilibres femmes/hommes au sein des métiers : Globalement, les femmes représentent 77% des ETP mais seulement 40% pour la population des cadres.

Les dispositions du présent accord ont donc pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées.

**Article 4 - Mesures prises au cours de l’année écoulée en vue d’assurer l’égalité professionnelle**

Il s’agit du premier accord en vue d’assurer l’égalité professionnelle femmes/hommes au sein de l’entreprise.

Néanmoins, l’entreprise a déjà mis en place des actions afin de promouvoir cette égalité.

Ainsi, en 2019, les mesures unilatérales suivantes ont été réalisées portant sur la mixité au niveau de la population des veilleurs de nuit et sur les conditions de travail et d’emploi :

- Jusqu’au 30/06/2019, l’ensemble des postes pénibles dans l’entreprise à savoir les veilleurs de nuit étaient occupés par des femmes. Au 1er juillet, une veilleuse de nuit démissionnaire a été remplacée par un homme. Les femmes représentent encore 75% des ETP veilleurs de nuit.

- L’entreprise a décidé de mettre en place une formation sur les gestes et postures pour aider les personnes en contact avec les résidents afin de prévenir notamment les risques de lombalgie, sachant que les postes sont en majorité occupés par des femmes.

**Article 5 - Objectifs de progression et actions permettant d’assurer l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

En vue de promouvoir l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et compte tenu du diagnostic mentionné à l’article 3, il a été convenu que les objectifs d’égalité et les actions permettant de les atteindre portent sur les domaines suivants :

* La rémunération effective
* La formation,
* L’embauche,

**Article 5.1 Objectif (s) de progression et actions permettant d’établir l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de rémunération**

1er indicateur :

La CCN 51 constitue le cadre minimum fixant la rémunération effective des salariés. L’application de la CCN 51 assure une égalité de traitement en matière de rémunération entre les hommes et les femmes. Toutefois, les structures ont la possibilité d’appliquer des dispositions plus favorables (reprise d’ancienneté supérieure à 30%, anticipation de la progression automatique du complément technicité pour les cadres...).Afin d’assurer une équité dans l’application de ces dispositions plus favorables, il est convenu de s’assurer que ces avantages salariaux soient octroyés de façon égalitaire entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent donc de retenir comme indicateur le nombre de salariés ayant bénéficié d’une reprise d’ancienneté supérieure à 30% par sexe et le nombre total de salariés ayant bénéficié d’une reprise d’ancienneté. L’entreprise s’engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation de l’objectif fixé.

2ème indicateur :Nombre de cadres ayant bénéficié d’une anticipation de la progression automatique du complément technicité par sexe/ Nombre de cadres.

**Article 5.2 Objectif (s) de progression et actions permettant d’établir l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière de formation**

L’accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrières et dans l’évolution de leurs qualifications.

L’entreprise s’engage à réduire l’écart dans l’accès à la formation professionnelle notamment en ce qui concerne les formations qualifiantes.

L’entreprise évaluera le nombre de bénéficiaires des formations. Si un écart en défaveur des femmes est constaté, elle fera en sorte de le supprimer à l’issue de l’accord.

Les indicateurs sexués sont :

* Le nombre d’heures d’actions de formation
* La répartition par type d’actions de formation (adaptation au poste, maintien dans l’emploi, développement des compétences et enfin formations qualifiantes)
* La répartition des formations entre les salariés à temps plein et temps partiel.

Pour faciliter l’accès à la formation, les formations se feront sur le temps de travail. L’entreprise fera appel en priorité à des formations dispensées à proximité du lieu de travail habituel. L’entreprise veillera tout particulièrement à ce que les auxiliaires de vie sans qualification puissent accéder à des formations qualifiantes.

**Article 5.3 Objectifs de progression et actions permettant d’établir l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière d’embauche**

Afin d’assurer un meilleur équilibre des hommes et des femmes dans l’effectif de l’entreprise à l’occasion d’un recrutement, il est convenu de :

* Sensibiliser les personnes chargées de recrutement aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser :
* Ainsi, les offres d’emploi seront formulées de manière asexuée (élimination des terminologies sexuées et des stéréotypes qui les sous-entendent). L’indicateur sera le nombre d’offres d’emploi revues dans ce sens, analysées et validées.
* Un code de bonne conduite en matière de recrutement afin d’éviter les dérives discriminantes entre hommes et femmes sera élaboré.

L’indicateur sera le nombre de communications du code de bonne conduite et le nombre de lieux d’affichage.

* Augmenter le nombre de femmes et d’hommes dans les métiers non mixtes :
* Ainsi, l’entreprise privilégiera à compétences et qualifications comparables l’embauche de femmes ou d’hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes ou d’hommes dans le but d’assurer une mixité des métiers. L’indicateur sera l’évolution du pourcentage de représentants du sexe sous-représenté sur les postes ou il est sous-représenté.

L’entreprise s’engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés.

**Article 6 Coût prévisionnel des mesures**

Les actions telles que définies au sein du présent accord sont sans incidence budgétaire, les formations prévues étant comprises dans le budget de formation de l’entreprise.

**Article 7 Mise en œuvre de l’accord et coordination**

Afin de suivre l’application du présent accord, les parties signataires conviennent de mettre en place un comité de suivi, de tirer le bilan des actions prévues et d’examiner les indicateurs de suivi. Il est composé des membres du CSE et du Directeur du Foyer Isambert. Il se réunira une fois par an.

Une réunion du comité de suivi sera consacrée au bilan d’application du présent accord avant la fin de l’accord.

Des réunions spécifiques supplémentaires pourront être organisées en cas de forte dérive d’un indicateur.

La coordination de la politique relative à l’égalité professionnelle des femmes et des hommes, des diagnostics, du suivi des actions et de l’application du présent accord est assurée par le Directeur du Foyer Isambert.

**Article 8 -Durée de l’accord**

L’accord est conclu pour une durée de trois ans.

**Article 9–Agrément et entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord est présenté à l’agrément au titre de l’article L 314-6 du code de l’action sociale et des familles. Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l’arrêté d’agrément.

**Article 10 –Révision**

Le présent accord est révisable dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires. Toute demande de révision dans les conditions fixées à l’article L. 2261-7-1 du Code du travail est obligatoirement accompagnée d’une rédaction nouvelle concernant le(ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties. Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s’être rencontrées en vue de la rédaction d’un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu’à la conclusion du nouvel accord.

**Article 11 -Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité auprès de la DIRECCTE et du conseil de prud’hommes conformément aux dispositions légales et réglementaires.

A Olivet, le

|  |  |
| --- | --- |
| Pour le personnel  Y  Membre titulaire du CSE  Pour le personnel  Z  Membre titulaire du CSE | Pour l’association  X  Président |