

Brochure n° 3218

Convention collective nationale
IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 01-17 DU 8 MARS 2017
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

NOR : ASET1750502M
IDCC : 1261

Entre

SNAEC SO

D'une part, et

USPAOC CGT

CFTC santé sociaux

FFSMAS CFE-CGC

D'autre part,

PRÉAMBULE

La branche des acteurs du lien social et familial (ALISFA), tout comme dans le champ multiprofessionnel de l'économie sociale et solidaire, présente des caractéristiques propres (branche professionnelle non mixte), qui nécessitent des réponses appropriées à la problématique d'égalité professionnelle femmes-hommes :

- une forte féminisation des métiers : 84 % des salariés sont des femmes (97 % dans les EAJE, 76 % dans les centres sociaux et 77 % dans les ADSL) ;
- des écarts de rémunérations entre femmes et hommes liés à la structure de l'emploi et au poste occupé selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de la branche :
 - liés à un recours au temps partiel très important (36 % des salariés sont à temps plein). Les partenaires sociaux ont signé un avenant (01.2015) dérogeant à la durée de temps partiel minimal le 15 juin 2015 ;
 - et à l'accès aux responsabilités avec le phénomène « plafond de verre » pour les postes à responsabilité suivant le type et la taille de l'entreprise ;
- selon l'étude sur l'égalité professionnelle menée au sein de la branche, malgré un bon accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes, les femmes ont moins souvent accès aux formations professionnalisantes certifiantes et en matière de promotion ;

- la mixité : « la typologie des emplois de la branche est fortement apparentée à la division sexuelle des tâches ; d'une part, la petite enfance, le soin à la personne, le ménage, d'autre part, les responsabilités éducatives, d'autorité, d'apprentissage... », qui montre l'ancrage très fort des identités de sexe dont la branche est marquée.

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité, par cet accord de branche, de faire évoluer les représentations et les comportements et contribuer de manière déterminante à faire évoluer l'égalité professionnelle au niveau de toutes les entreprises de la branche.

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'ensemble des lois et accords traitant de ce sujet :

- l'accord du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ;
- l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » ;
- la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord UDES du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire (ESS).

Les parties signataires conviennent :

- de procéder à un état des lieux, réactualisant les données de « l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial » menée en 2011 en lien avec l'observatoire de branche ;
- de mettre en œuvre des actions destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non-mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche ;
- de se doter d'indicateurs de suivi chiffrés et par genres ;
- d'effectuer un suivi de l'accord.

Article 1^{er}

Bilan. – État de lieux. – Recueil de données chiffrées par sexe

Le taux de féminisation de la branche est de 84 %. C'est une branche non mixte, tel que défini par l'accord UDES du 27 novembre 2015.

Sur les bases de « l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du lien social et familial » en 2011, du panorama, la branche professionnelle via son observatoire collectera les données sexuées, par secteurs d'activité (centres sociaux, EAJE et ADSL) relatives à :

- la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des emplois repères ;
- la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, apprentissage...) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ;
- la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ;
- la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire).

Ces données devront être réactualisées tous les ans dans le cadre du suivi de l'accord, et feront l'objet d'une communication auprès des entreprises de la branche, conformément à l'article 11 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord pourront faire évoluer la liste de ces informations et demander toutes études ou enquêtes spécifiques afin de compléter ces données.

L'évaluation des données se fera chaque année par les partenaires sociaux afin de corriger les éventuels écarts en matière d'égalité professionnelle et fera l'objet d'une communication à l'ensemble de la branche.

Article 2

Attractivité des métiers et des secteurs d'activité

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place les actions suivantes :

a) Actions en faveur de la mixité

Au niveau de la branche, dans le cadre du dialogue social les partenaires sociaux évalueront les obstacles à l'attractivité et à la mixité et adopteront des mesures permettant d'accompagner une évolution en matière :

- de pénibilité;
- de condition de travail;
- d'emploi;
- de rémunération; ou
- de protection sociale.

b) Promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux seront vigilants à la promotion de la mixité des métiers de la branche ainsi que de la lutte contre les stéréotypes dans la branche. C'est pourquoi des actions seront prises dans ce sens tel que la prise en compte de la lutte contre les stéréotypes dans les réflexions autour du système de classification.

Une vigilance sera portée sur toute communication, représentation de la branche visant à l'équilibre hommes-femmes en direction des établissements scolaires, instituts de formation...

Article 3

Adapter les mesures de recrutement

Les parties signataires rappellent aux employeurs de la branche que le recrutement doit se faire selon les principes de non-discriminations auxquels la branche est attachée, pour ce faire les mesures suivantes devront être mises en place :

- neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe de postuler);
- affichage des offres d'emploi en interne conformément à l'article 2 du chapitre III de la convention collective nationale;
- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (CDD, CDI, temps plein, temps partiel, fourchette de rémunération...);
- diversifier les canaux de recrutement et de dépôt des offres, notamment auprès des opérateurs du service public de l'emploi;
- mise en place d'équipes de recrutement mixtes, quand cela est possible.

a) Recrutements externes ou promotion interne

L'employeur devra veiller à ce que le ratio de femmes et d'hommes reçu en entretien corresponde à celui des candidatures déposées, à compétences égales. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification, sans aucun élément de discrimination quelle que soit la nature du contrat et de l'emploi proposé.

b) État selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche professionnelle à tenir un état selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués.

La branche s'engage à la bonne diffusion de toute information existante.

c) Négociations obligatoires

Afin de favoriser une politique dynamique et prospective de l'emploi et de qualification dans la branche, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir les négociations, telles que prévues par le code du travail, sur les conditions et la qualité de vie au travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

d) Meilleure connaissance du secteur d'activité et des processus d'orientation professionnelle

Afin d'améliorer la connaissance de son secteur d'activité et les processus d'orientation professionnelle des candidats à l'emploi femmes et hommes, la CPNEF via l'observatoire branche mettra à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) les travaux sur les besoins en main-d'œuvre et qualifications au niveau national et régional.

La CPNEF de la branche ALISFA mettra en œuvre tous les dispositifs nécessaires à la mise en œuvre de cette action dans son plan de travail.

Article 4

Évolution professionnelle

La branche réaffirme le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, par les actions suivantes :

a) Promouvoir la formation

Conformément aux dispositifs prévus par l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle, les parties signataires conviennent de rendre effective les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Il est primordial que ces principes fassent l'objet d'une attention particulière par la CPNEF lors de la mise en place des priorités de branche en matière de formation, mais aussi par les entreprises dans l'élaboration du plan de formation.

Il est nécessaire que toutes les offres de formation proposées par la branche s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés. Particulièrement, les possibilités d'accès à la certification, quant à l'accès des deux sexes à ces formations afin de garantir à l'ensemble des salariés des perspectives d'évolution et de renforcer la mixité.

b) Favoriser l'accès à la formation

L'employeur devra tout mettre en œuvre pour permettre aux salariés de pouvoir bénéficier de formations.

Le temps de travail pouvant être une cause d'inégalité dans les accès à la formation et à l'évolution professionnelle, les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation.

Dans la mesure du possible, les employeurs organiseront la formation de manière à permettre la participation de tous et notamment des salariés justifiant de contraintes familiales particulières.

Dans le cadre du suivi de l'accord, une attention particulière sera portée sur le nombre de départ en formation des salariés à temps partiel.

Les employeurs vérifient l'opportunité d'une démarche de formation lors de l'entretien professionnel.

c) Favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités

Afin de favoriser la mixité professionnelle, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi de niveau plus élevé, ainsi que sur des postes présents dans l'entreprise. La formation professionnelle demeure un des leviers possibles pour permettre ces mobilités.

Pour ce faire, l'employeur devra tenir compte des formations suivies et/ou des certifications acquises pour la prise en compte d'une possible mobilité interne que ce soit à l'issue d'un parcours de formation ou dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

Les formations spécifiques de préparations au concours et/ou diplômes certifiant devront être d'égal accès aux femmes et aux hommes.

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Pour favoriser le développement professionnel, certaines conditions de succès doivent être réunies.

La branche s'engage, pour favoriser une évolution de carrière équitable entre les femmes et les hommes, à ce qu'il n'y ait aucun impact négatif sur l'évolution de carrière des salariés des entreprises ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité, accueil d'enfant, congé parental d'éducation total ou partiel...).

Pour ce faire, l'entretien professionnel défini à l'article L. 6315-1 du code du travail issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, décliné dans l'avenant 04.15 relatif à la formation professionnelle doit permettre d'identifier des solutions en matière de progression de carrière et promouvoir auprès des salariés l'accès à la promotion professionnelle. L'entretien professionnel intègre les questions de temps de travail et d'organisation du temps de travail.

Article 5

Égalité salariale et classification

Les parties signataires rappellent un principe légal qui doit faire l'objet d'une application effective : à travail de valeur égale, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont interdites.

Chaque année des données relatives à l'égalité professionnelle seront transmises aux partenaires sociaux afin de les prendre en compte dans la négociation salariale annuelle obligatoire.

Article 6

Conditions de travail

Depuis 2010, la branche a mis en œuvre une démarche visant à améliorer la santé, les conditions et la qualité de vie au travail pour les salariés (avec notamment la signature le 24 juin 2011 d'un accord-cadre sur la santé, la mise en place d'un plan d'action quadriennal, le déploiement d'une étude sur la santé des salariés dans la branche en mars 2016...) et de prévention des risques professionnels.

Cette démarche vise à l'amélioration des conditions de travail au bénéfice de l'ensemble des salariés. Pour leurs futurs travaux, les partenaires sociaux doivent aussi prendre en compte les éventuelles différences d'exposition selon le sexe notamment concernant les salariées enceintes.

Il est rappelé qu'aucune personne ne peut, en raison de sa grossesse, être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise et aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

a) Dispositions visant le travail à temps partiel

La branche professionnelle étant caractérisée par une forte féminisation et un recours important au travail à temps partiel, la question du temps partiel s'inscrit dans les enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Tel que prévu à l'article L. 2241-13 du code du travail, les partenaires sociaux ont conduit des négociations de branche ayant abouti à la signature le 15 juin 2015 d'un avenant (01.15) relatif à la durée de travail à temps partiel.

Comme indiqué à l'accord pour l'égalité professionnelle dans l'ESS du 27 novembre 2015, la branche souhaite apporter une attention particulière aux salariés concernés par les mesures dérogatoires définies à l'avenant 01.15 :

- en outillant les entreprises vers des solutions de mutualisation de l'emploi au niveau de leur territoire, recours à des groupements d'employeurs notamment ;
- en favorisant l'accès à la formation des salariés à temps partiel qui le souhaitent dans le but de compléter leur temps de travail, le cas échéant ;
- en leur garantissant, comme l'exige la loi, une égalité de traitement avec les autres salariés quant aux bénéfices des dispositions conventionnelles.

Les conditions pour bénéficier de ces mesures seront fixées dans l'accord d'entreprise ou décision unilatérale.

b) Informations des salariés en congés spécifiques

Il sera possible pour les seuls salariés le souhaitant de maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines durant les congés parentaux d'éducation, maternité, paternité, d'adoption, de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale.

Pour cela, avant son départ le salarié informera par courrier son employeur de sa volonté.

Les salariés en congés spécifiques trouveront dans la notice concernant le contrat de prévoyance et la complémentaire santé remise par l'employeur au moment de l'embauche, toutes les informations utiles. Par ailleurs, ils pourront bénéficier sous les conditions prévues, du fonds d'action sociale ou de solidarité mis en place par la branche ou les organismes concernés.

c) Entretien professionnel de retour

Selon les dispositions légales en vigueur, chaque salarié de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur. Cet entretien visera à étudier les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, les questions de formation mais aussi celles relatives au temps de travail et à son organisation seront abordées.

À la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien professionnel pourra être réalisé avant la fin de ce congé. Pour cela, l'employeur informera par tout moyen approprié le salarié de cette possibilité comme au travers de la lettre de réponse à la demande de congé parental d'éducation.

Article 7

Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Le principe de lutte contre les discriminations, par exemple fondées sur le genre, est solidement ancré dans le paysage juridique, tant français qu'international.

Il est rappelé que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel. L'employeur doit procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel conformément aux articles du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucun salarié ne doit faire l'objet de mesures discriminantes. Les employeurs doivent intégrer dans les règlements intérieurs une mention faisant référence à cette interdiction ainsi que les peines encourues. Il sera possible de prendre comme modèle la mention suivante « l'ensemble du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise. Est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un(e) salarié(e) ou personne accueillie dans l'établissement, notamment, à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le code du travail et le code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes ».

De même, des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité devront être proposées à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et cadres, notamment ceux conduisant des entretiens d'évaluation.

Article 8

Obligations et outils au service des politiques d'égalité professionnelle en entreprise

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'appropriation par les entreprises des différentes obligations et outils au service de l'égalité professionnelle. C'est pourquoi, il est rappelé l'existence, pour les entreprises d'au moins 50 salariés équivalent temps plein, des outils suivants :

- la base de données économique et sociale. Cette base de données doit contenir des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle ;
- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi qui porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés qui doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Afin de satisfaire aux objectifs fixés par la loi, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de moins de 50 salariés équivalents temps pleins, l'utilisation de l'outil proposé par la caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) permettant, sur la base des données contenues dans la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U) d'établir une situation synthétique des salariés par sexe en matière d'emploi et de conditions de travail sous forme d'un tableau synthétique. Cet outil permettra aux entreprises de bénéficier de données sexuées.

Article 9

Gouvernance et dialogue social

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté à terme de favoriser une représentation équilibrée au sein des différentes instances paritaires.

Conformément à la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les listes électorales présentées pour les élections des délégués du personnel et des représentants des salariés au comité d'entreprise qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Article 10

Communication

La communication du national vers les entreprises de la branche sur l'égalité professionnelle est un facteur clé d'appropriation collective de ces démarches et de leur mise en œuvre.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises ayant conclu un accord d'entreprise de le communiquer à la branche via l'observatoire national de la négociation collective.

Les entreprises doivent conformément au code du travail, afficher les textes relatifs à l'égalité professionnelle dans les lieux de travail ainsi que les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Les partenaires sociaux s'engagent à redéfinir la feuille de route de l'observatoire au regard des indicateurs nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord, dès que cela sera nécessaire.

Article 11

Suivi

Le présent accord fait l'objet d'un plan d'actions triennal renouvelable.

Il fera l'objet d'un suivi sur la base de « données chiffrées » par sexe ainsi que d'indicateurs grâce aux données recueillies par l'observatoire de la branche via le panorama annuel.

Des données pourront également être recueillies via les données démographiques issues des comptes de résultat des régimes prévoyance et complémentaire santé, ainsi que de l'OPCA et éventuellement par des enquêtes spécifiques.

La CPNN se réunira au minimum une fois par an pour faire un bilan intermédiaire.

Article 12

Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans les conditions légales et réglementaires, il pourra être révisé par accord entre les parties tous les 3 ans.

Fait à Le Kremlin-Bicêtre, le 8 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Plan d'actions égalité professionnelle 2017-2019

	OBLIGATIONS, ENGAGEMENTS	DATES OU PÉRIODES de mise en œuvre	MOYENS HUMAINS	MOYENS FINANCIERS
Attractivité des métiers et des secteurs d'activité	1. Évaluer les obstacles à l'attractivité notamment au travers de l'étude égalité professionnelle réactualisée	1 ^{er} trimestre 2017 : faire un point sur les données de branche existantes Détailler le type de données sexuéées nécessaires et sur quelles thématiques en lien avec l'accord-cadre. Fixer un échéancier à fin 1 ^{er} semestre 2017 Éventuellement en 2018 lancer une étude pour approfondir certaines données. Si nécessité d'une étude : début de l'enquête 1 ^{er} trimestre 2018	Observatoire emploi et formation	En fonction du lancement ou non d'une étude supplémentaire
	2. Promouvoir les métiers de la branche, en intégrant l'impératif de mixité et de lutte contre les stéréotypes, par la construction d'outils de communication interne et externe à la branche Alisfa Une campagne de communication sera engagée pour diminuer les stéréotypes sur les métiers de la branche	Travail en lien avec l'EDEC petite enfance en 2017 qui doit réaliser une campagne de communication sur la mixité dans les EAJE	Copil EDEC composé de membres de la CPNN et de la CPNEF. Lien avec Uniformation via le conseil en évolution professionnelle (CEP)	Pas de coût supplémentaire

Adapter les mesures de recrutement				
OBLIGATIONS, ENGAGEMENTS	DATES OU PÉRIODES de mise en œuvre	MOYENS HUMAINS	MOYENS FINANCIERS	
3. Intégrer la lutte contre les stéréotypes dans la réflexion paritaire menée autour du système de classification et de rémunération (ex. : dénomination des emplois)	Action menée en lien avec les réflexions en cours sur le système de classification et celui de rémunération 2017-2018	Pas de charge de travail supplémentaire. Le lien avec cette thématique devra être réalisé par le groupe de travail classification	Pas de coût supplémentaire	
4. Rechercher des partenariats destinés à faciliter la promotion de la mixité et lutte contre les stéréotypes. Des rencontres-débats régionales avec les salariés, employeurs et futurs professionnels pourront être organisées sur ce thème	2018-2019 une fois que les outils de communication seront réalisés et la campagne lancée. Il est possible de rechercher des partenaires au niveau national ou régional	Rencontres paritaires (sur le même schéma que celle organisées pour la prévoyance et la complémentaire santé). Association du réseau des référents régionaux	Remboursement des réunions pour les partenaires sociaux	
5. En lien avec l'étude réactualisée prévue à l'action n° 1, diffuser les informations existantes sur le sujet (ex. : guide de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle élaboré par l'UDES).	Début 2017. Envoi d'une newsletter d'information sur la parution du guide UDES	Service de communication du SNAECOS	Remboursement des salaires par l'ACGFP	
6. Mettre à disposition des prescripteurs de l'emploi et des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) des travaux sur les besoins en main-d'œuvre et qualifications	À partir de 2017. Au 1 ^{er} semestre de chaque année lors de la diffusion du panorama de la branche	La CPNEF en lien avec l'observatoire emploi et formation. Lien avec les référents régionaux	Pas de coût supplémentaire	
7. Ouvrir des négociations sur les conditions et la qualité de vie au travail (QVT) et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	1 ^{er} semestre 2017. Ouverture des négociations sur la QVT. 2 ^d semestre 2017. Ouverture des négociations sur la GPEC	S'intègre au calendrier des négociations CPNN et lien à faire avec la CPNEF	À déterminer selon les besoins	

	OBLIGATIONS, ENGAGEMENTS	DATES OU PÉRIODES de mise en œuvre	MOYENS HUMAINS	MOYENS FINANCIERS
Adapter les mesures de recrutement	8. Étudier la possibilité, en lien avec la CPNEF et Uniformation, d'élaborer une formation à destination de l'encadrement et des professionnels des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que des dirigeants salariés ou des dirigeants bénévoles, dédiée à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.). Ces formations devront notamment répondre aux orientations que le conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) formulerait en la matière	Année 2017-2018	La CPNEF en lien avec l'OPCA	Voir quel(s) financement(s) pourrait être alloué(s) à cette formation
Évolution professionnelle	9. En lien avec l'action n° 1, compléter les éléments du panorama de la branche liés à la formation professionnelle, par des données sexuées. Objectifs : permettre aux partenaires sociaux d'apporter les éléments correctifs nécessaires en adaptant la politique de formation et d'évolution professionnelle dans la branche	À partir de 2017. Et tous les ans	Observatoire emploi et formation En lien avec la CPNEF et la CPNN	Pas de coût supplémentaire
Congés spécifiques	10. Promouvoir auprès des acteurs de la branche, des congés liés à la parentalité des femmes et des hommes (congé paternité/maternité, congé parental d'éducation) et les modalités de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréPare) perçue à l'occasion du congé parental. Les modalités des différents congés familiaux existants pourront à cette occasion, être rappelées	2017	Réalisation par le service juridique SNAECOS d'un fascicule rappelant les règles applicables. La diffusion à la branche sera effectuée par news via le service communication	Remboursement des salaires par l'ACGFP

	OBLIGATIONS, ENGAGEMENTS	DATES OU PÉRIODES de mise en œuvre	MOYENS HUMAINS	MOYENS FINANCIERS
Prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail	11. Conduire ou proposer des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes relatifs à l'égalité professionnelle à l'ensemble des acteurs de la branche. Elles prendront la forme d'actions de communication/information à destination des acteurs de la branche	2017-2018	La CPNEF en lien avec l'OPCA	Voir quel financement pourrait être alloué à ces actions
	12. Rappeler les obligations pour certaines entreprises de la branche d'être couvertes par un accord ou plan d'actions sur l'égalité professionnelle. Mise en place d'une campagne de communication à destination de la branche de tous les éléments recueillis au niveau national, via le panorama annuel, ainsi que les différents accords signés au niveau national relatifs à l'égalité professionnelle	Courant année 2017 (rappel des obligations). Chaque année (communication)	Réalisation par le service juridique SNAECOS d'un fascicule rappelant les règles applicables. La diffusion à la branche sera effectuée par news du service communication. Lien avec le service juridique SNAECOS et l'observatoire emploi et formation	Pas de coût supplémentaire
Communication	13. En fonction des données complémentaires dont auraient besoin les différentes commissions paritaires nationales de la branche, redéfinir la feuille de route de l'observatoire emploi et formation au regard des indicateurs nécessaires pour la communication ainsi que pour le suivi de cet accord.	Tous les 3 ans. En lien avec l'accord-cadre et son plan d'actions	Observatoire emploi et formation	

	OBLIGATIONS, ENGAGEMENTS	DATES OU PÉRIODES de mise en œuvre	MOYENS HUMAINS	MOYENS FINANCIERS
Suivi de l'accord	<p>14. Assurer un suivi de l'accord-cadre égalité professionnelle.</p> <p>L'accord-cadre fera l'objet d'un suivi sur la base de données chiffrées établies par sexe, ainsi que d'autres indicateurs recueillis par l'observatoire emploi et formation via le panorama annuel.</p> <p>Les indicateurs nécessaires au suivi de l'accord sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la répartition des effectifs salariés et leur rémunération brute annuelle moyenne en fonction des métiers, des emplois repères ou des catégories socioprofessionnelles ; – la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CEE) et selon le temps de travail (temps complet ou temps partiel) ; – la répartition des effectifs salariés par tranche d'âge ; – la répartition des effectifs salariés en termes d'accès à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation, nature de la formation suivie et nature du contrat de travail du bénéficiaire). <p>Avec pour objectif de négocier, si besoin, un nouvel accord en 2019</p>	Chaque année	Cette action sera réalisée par l'observatoire emploi et formation	Pas de coût supplémentaire